

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza rozdílů ve mzdách na českém trhu práce

The Wage Differences Analysis in the Czech Labour Market

Student: Bc. Hana Havláková

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student:

Bc. Hana Havláková

Studijní program:

N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202T055 Veřejná ekonomika a správa

Téma:

Analýza rozdílů ve mzdách na českém trhu práce
The Wage Differences Analysis in the Czech Labour Market

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Příčiny mzdových rozdílů na trhu práce
3. Rešerše empirických studií
4. Analýza rozdílů ve mzdách u vybraných profesí na českém trhu práce
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BORJAS, George. *Labor Economics*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-1-259-25236-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880.

EHRENBERG, Ronald and Robert SMITH. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 12th ed. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-13-346278-4.

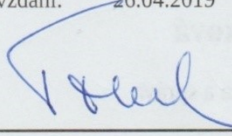
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**


Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019





doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 4.4.2019

Havláková
.....

Bc. Hana Havláková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda věnovala poděkování vedoucímu mé diplomové práce, doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, věcné připomínky, a především ochotu a čas, který mi během zpracování této práce poskytl.

Obsah

1. Úvod.....	4
2. Příčiny mzdových rozdílů na trhu práce	6
2.1 Úloha vzdělání a lidského kapitálu.....	6
2.2 Kompenzační mzdové rozdíly	11
2.3 Diskriminace na trhu práce	12
2.4 Působení státu na pracovní příjmy.....	19
2.5 Teorie duálního trhu práce.....	21
2.6 Problematika nekonkurujících skupin na trhu práce	22
2.7 Jedinečnost na trhu práce.....	22
3. Rešerše empirických studií.....	23
3.1 Empirie genderových rozdílů	23
3.2 Studie genderové mzdové mezery	24
3.3 Odměňování veřejného a soukromého sektoru	30
3.4 Diference v odměňování dle etnické příslušnosti.....	32
4. Analýza rozdílů ve mzdách u vybraných profesí na českém trhu práce	35
4.1 Rozdíly v odměňování u vybraných profesí v mzdové a platové sféře.....	36
4.2 Vývoj průměrných hrubých mezd a platů za období 2011 až 2017	53
4.3 Shrnutí	62
5. Návrhy a doporučení	64
6. Závěr.....	67
Seznam použité literatury a zdrojů.....	70
Seznam zkratk	75
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Rozdílný přístup v odměňování pracovníků je hojně diskutovaným a aktuálním tématem. Příčiny rozdílného mzdového ohodnocení mohou vznikat z mnoha důvodů. Většinou je rozdílná výše příjmů závislá na schopnostech, zkušenostech a dovednostech jedince, tedy především na lidském kapitálu. Dalším významným faktorem, jenž často ovlivňuje výši mzdy, je vzdělání. Na mzdových diferencích se také podílí rozdílný způsob, zejména tedy výše, ohodnocení veřejného a soukromého sektoru. V neposlední řadě může být na vině rozdílných příjmů u srovnatelně výkonných pracovníků i existence určité diskriminace na trhu práce. Mzdová diference je často otevíranou problematikou u řad ekonomů. Tato diplomová práce je zaměřena na mzdové rozdíly na českém trhu práce.

Cílem diplomové práce je tedy identifikovat rozdíly v odměňování u vybraných profesí ve mzdové a platové sféře v České republice.

Samotná diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol, z nichž první je úvod. Druhá kapitola je věnována obecnému teoretickému vysvětlení příčin mzdových rozdílů na trhu práce. Zprvu je podrobněji popsána úloha vzdělání a lidského kapitálu, jenž patří mezi významné faktory ovlivňující výši mezd. V další části jsou uvedeny kompenzační mzdové rozdíly, jako je například příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Mimo jiné je zde zmíněno často diskutované téma, a to diskriminace na trhu práce, která může být příčinou rozdílnosti ve výši výdělků u shodných pracovníků. V rámci této podkapitoly jsou zde vymezeny příčiny a druhy diskriminace. Součástí této kapitoly je rovněž teorie duálního trhu práce a problematika nekonkurujících skupin. V závěru kapitoly je zmíněna jedinečnost na trhu práce, neboli fenomén superhvězdy, který se však vyskytuje jen u určitých druhů povolání, jako jsou sportovci, herci či zpěváci.

Rešerše empirické literatury v oblasti mzdových rozdílů je třetí, rovněž teoretickou, kapitolou práce. V této části jsou shrnuty výsledky českých i zahraničních autorů. Jsou zde uvedeny studie zabývající se genderovou mzdovou mezerou, mzdovou diferencí ve veřejném a soukromém sektoru a rozdílnosti v odměňování dle etnické příslušnosti.

Praktická část, tedy čtvrtá kapitola, se soustředí na analýzu rozdílů ve mzdách u vybraných profesí na českém trhu práce. Zde jsou pak vybrány za jednotlivé třídy dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO profese, jenž se nachází jak ve mzdové, tak v platové sféře. Hlavním zdrojem dat pro tuto analýzu je Informační systém o průměrném výdělků. Důležitým atributem je průměrný hrubý měsíční příjem v mzdové a platové sféře. Po stránce metodické je v diplomové práci využita deskriptivní a komparativní analýza, včetně analýzy časových řad.

Pátá a zároveň předposlední kapitola obsahuje komplexní návrhy a doporučení směřující k snížení difference mzdových rozdílů na trhu práce. Poslední kapitola je zároveň závěrem diplomové práce.

2. Příčiny mzdových rozdílů na trhu práce

Kapitola je věnována teoretickým východiskům v rozdílech ve mzdách na trhu práce, zejména faktorům, jež ovlivňují výši mezd. Mzdové rozdíly patří k často diskutovaným tématům. Tyto příčiny mohou vznikat z mnoha důvodů. Mezi hlavní faktory patří samotný lidský kapitál, jež zahrnuje vrozené schopnosti, talent a nadání a který vlastní jednotlivci v různém rozsahu. V kapitole jsou rovněž vymezeny náklady a výnosy, které plynou z investic do lidského kapitálu. Také je zde zmíněna teorie signalizace, teorie přirozených lidských vlastností a teorie lidského kapitálu. Mezi další příčiny mzdových rozdílů je možné zařadit vzdělání. Kdy výše vzdělání má často vliv na stanovení mzdy. K mzdovým rozdílům dochází rovněž díky diskriminaci, kdy je s jednotlivcem či skupinou jednotlivců zacházeno společensky neakceptovatelně. V kapitole jsou rovněž popsány příčiny a druhy diskriminace. K mzdové nerovnosti dochází i v případě jedinečnosti na trhu práce, kdy vysoká míra poptávky po dané činnosti je spojena s vysokou ekonomickou rentou. Na závěr kapitoly je popsána teorie duálního trhu práce a taktéž je zde věnována část teorie problematice nekonkurujících skupin na trhu práce.

2.1 Úloha vzdělání a lidského kapitálu

Z analýz ekonomů chicagské školy, vyšla ekonomická teorie lidského kapitálu. Tato teorie lidského kapitálu se později stala velice významnou pro ekonomický výzkum vzdělání a rovněž se stala součástí neoklasické mikroekonomie. Zásahu za proslavení této teorie nese především Gary Becker, který vydal knihu Human Capital z roku 1964. Chicagská škola nahlíží na výdaje na vzdělání jako na investici, která přinese svému majiteli v budoucnu výnos v podobě vyššího výdělku. Hlavním odůvodněním této teorie je, že výnosy z lidského kapitálu jsou zahrnuty ve mzdách. Tedy vyšší vzdělání, širší rozsah znalostí a dovedností vede k zvýšení produktivity pracovníka a jeho mzdy. Všechny tyto složky jsou součástí lidského kapitálu. Nedochozí tedy pouze ke kompenzaci vydaných nákladů, nositeli daného lidského kapitálu na investici, ale rovněž k zvýšení jeho budoucího výdělku. Jakékoliv aktivity, jež vedou k zvyšování lidského kapitálu, jsou chápány jako investice. (Brožová, 2012)

Podle Kameníčka (2012) je lidský kapitál označením určitého vzdělávání, školení, jazykového kurzu atd. Rovněž považuje vzdělání a výcvik jako nejdůležitější formu investice do lidského kapitálu.

Jsou dva úhly pohledu na investice do lidského kapitálu. A to buď jako na investice jednotlivce do svého vzdělání, či jako na investice firem do vzdělávání pracovníků. (Šimek, 2007)

Na rozdíl od jiných druhů kapitálu je lidský kapitál unikátní, jelikož je vázán na svého nositele. Lidský kapitál je taktéž tvořen řadou vlastností, jako je například schopnost komunikace, cílevědomost, ctížádostivost či vytrvalost. Mezi další ovlivňující faktory tohoto kapitálu patří vzhled nositele a jeho vystupování. (Brožová, 2012)

Svou roli hraje i vzdělání. Cílem vzdělání je připravit jedince pro vstup na trh práce, popřípadě rekvalifikovat ty, kteří ztratili zaměstnání. Vzdělání se musí pružně přizpůsobovat změnám, které na trhu práce vznikají. Díky tomu budou studenti lépe připraveni pro vstup na trh práce. Investicí do lidského kapitálu je předpoklad pro zvyšující se produktivitu práce. (Kotýnková, 2003)

Vytrvalý a ctížádostivý kvalifikovaný pracovník, jenž disponuje vyšším vzděláním, má více pracovních příležitostí než nekvalifikovaný pracovník. Větší míra pracovních příležitostí je spojena s možností většího výdělku. (Brožová, 2012)

Náklady a výnosy z investic do lidského kapitálu

Investice do lidského kapitálu jsou, dle Jiřího Kameníčka (2012), veškeré činnosti, které se projevují v budoucích peněžních či psychických příjmech. Jsou to činnosti, jenž zvyšují zdroje daného jedince. Díky investici do vlastního kapitálu dochází ke zdokonalování dovedností daného jedince. Investice do lidského kapitálu se od sebe mohou lišit:

- formou,
- velikostí účinku výdělku či spotřeby,
- investovanými objemy a mírou výnosu.

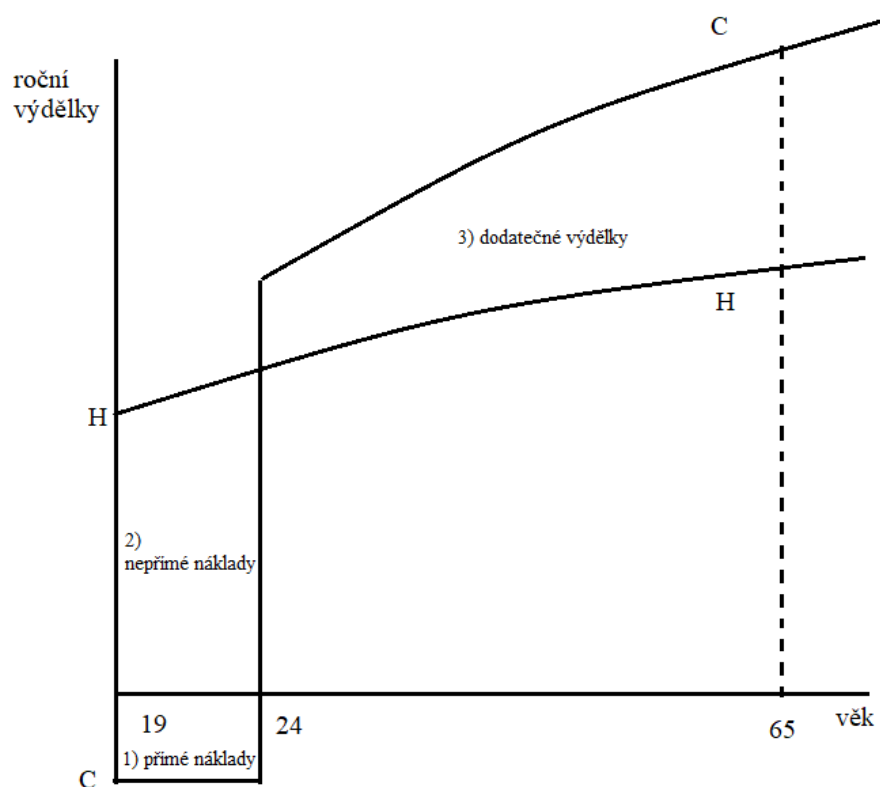
Náklady, jež byly vloženy do lidského kapitálu, jsou spojeny s vynaloženými peněžními prostředky a s časem stráveným na získání investice. Náklady do lidského kapitálu lze rozdělit na přímé a nepřímé. Za přímé náklady můžeme například označit náklady jedince, jenž se rozhodl prezenčně studovat vysokou školu. V podobě přímých nákladů jsou pak chápány peněžní prostředky vynaložené na školné, nákup studijních pomůcek a učebnic. Nepřímé náklady můžeme označit za alternativní náklady neboli náklady obětované příležitosti. V tomto případě se jedná o ušlé výdělky jedince, který by byl schopen se uplatnit na trhu práce, ale namísto toho se věnuje studiu. Jedinec svou volbou studovat na vysoké škole investuje do svého vzdělání, tedy do rozvoje svého lidského kapitálu. Kromě výše uvedených přímých a nepřímých nákladů jsou s lidským kapitálem spojovány i utopené náklady. Utopené náklady

jsou náklady, jež byly vynaložené v minulosti a které nelze vzít zpátky. V případě studenta vysoké školy se jedná o vydané peněžní prostředky na stravování či ubytování. Tyto náklady daný jedinec ponese v obou případech, i když se rozhodne pro studium nebo pro uplatnění se na trhu práce.

(Brožová, 2012)

Výnosem z investic jednotlivce do lidského kapitálu je převážně zvýšení jeho budoucího výdělku na trhu práce po dobu aktivního pracovního života. Výnosy však mohou být peněžitého a nepeněžitého charakteru. Mezi peněžité výnosy se řadí např. vydané peněžní prostředky na vzdělání. Kdežto nepeněžité výnosy jsou spojeny s ostatními přínosy. Jedná se například o zvýšení společenské prestiže získáním nových společenských kontaktů či zvýšení kulturní, sociální a politické participace. (Brožová, 2012)

Obr. 2.1 Náklady a výnosy vysokoškolského vzdělání



Zdroj dat: Brožová (2012), vlastní zpracování

Na výše uvedeném obrázku Obr. 2.1 jsou zaznačeny přímé a nepřímé náklady vysokoškolského vzdělání a rovněž jsou zde znázorněny peněžní výnosy, které ze vzdělání plynou. Křivka HH znázorňuje vývoj výdělku středoškolského absolventa, který se rozhodnul

po ukončení svého studia na střední škole uplatnit na trhu práce. Zatímco křivka CC vyobrazuje nákladové i výnosové toky studenta, který se po ukončení střední školy rozhodnul nadále pokračovat ve studiu na vysoké škole. Důvodem mírně rostoucí křivky HH je počet let praxe a zvyšující se zkušenosti, dovednosti, jenž přispívají k vyšší produktivitě pracovníka a mají vliv na výši výdělku. Pod horizontální osou je vyobrazen prostor 1) jenž nám znázorňuje negativní důchody. V prostoru 2) jsou pak zaznamenány nepřímé náklady vysokoškolského studia. Tyto dvě plochy dohromady představují celkové náklady, jež byly vloženy do vzdělání. Prostor 3) vyobrazuje rozdíl mezi křivkami HH a CC. Tato plocha vyobrazuje rozdíl mezi výdělkem středoškolského a vysokoškolského absolventa. (Brožová, 2012)

Teorie signalizace

Tato teorie signalizuje, že vzdělání ovlivňuje výdělek. V tomto případě nikoli změnou produktivity jedince na trhu práce, ale samotným signálem, že jedinec disponuje určitými schopnostmi. V případě, že se zaměstnavatel rozhoduje o nájmu nového pracovníka, nemá dokonalé informace o jeho schopnostech a produktivitě, rozhoduje se tedy za určitého rizika a nejistoty. Jedná se o asymetrii informací. Při výběru zaměstnance může zaměstnavatel použít osvědčení, či certifikátu a dosaženého vzdělání jako signál, že jedinec disponuje pravděpodobně vyššími schopnostmi. Tyto aspekty vypovídají o adaptabilitě a ochotě učit se novým věcem, o umění komunikovat, cílevědomosti a motivaci. Absolvent vysoké školy, tak signalizuje, že je schopen přijímat nové poznatky v určitém čase. To je signálem pro zaměstnavatele, že jedinec je schopen se učit rychleji novým věcem, tudíž zaměstnavatel na něj vydá nižší náklady než v případě jedince bez vysokoškolského vzdělání. Se získáním vysokoškolského diplomu je spojena vyšší pravděpodobnost k získání dobře placeného pracovního místa. (Brožová, 2012)

Teorie přirozených lidských vlastností

Tato teorie stanovuje vrozené lidské schopnosti a vlastnosti za hlavní příčiny vyšších mezd. Podle teorie jedinci, jenž disponují vyšším IQ, či určitým talentem, bystrostí a cílevědomostí, dosahují v budoucnu vyšších mezd. A případné vzdělání jim už však jen prohlubuje jejich vrozené schopnosti. (Brožová, 2012)

Teorie lidského kapitálu

Teorie říká, že jedinci mají svou vlastní hodnotu, kterou získávají prostřednictvím investic do svého vzdělávání, rozvoje a praxe. A očekávají návratnost svých investic, mnohdy

očekávají, že je firmy řádně odmění. Tato teorie poukazuje na to, že mnohdy cena jedinců může být mnohem vyšší, než je stanovena jejich tržní sazba za práci. V tomto případě, pokud nejsou zaměstnanci spokojeni s výší odměny, mohou začít nabízet své dovednosti někde jinde. (Amstrong, 2009)

Vzdělání jako pozitivní externalita

Jedná se o externalizaci výnosů od samotného nositele ke společnosti. Vyšší vzdělání přispívá k vyššímu bohatství celé společnosti. Jedinci, kteří disponují vyšším vzděláním, mají možnost získat vyšší mzdu, díky níž zvyšují příjmy státu z daní a tím i životní úroveň v dané zemi. Rovněž dochází k snižování nezaměstnanosti a tím i k snižování sociálních výdajů státu. Vzdělání má vliv i na zvyšující se kulturní úroveň a politickou angažovanost obyvatelstva. Jedinci, kteří disponují vyšším vzděláním, rovněž přispívají k zvyšování technické a technologické úrovně výroby, poněvadž často přicházejí s novými objevy a vynálezy. (Brožová, 2012)

Všeobecný a specifický výcvik

Výcvik obecně uplatnitelných dovedností

Tento výcvik je spojen s užitkem všech firem, kromě těch, jenž ho poskytují. Může se jednat například o lékaře, jenž vykonali svou praxi ve fakultní nemocnici. A díky této praxi, mohou využívat své získané dovednosti a zkušenosti při práci pro soukromé ordinace a nemocnice. (Kameníček, 2012)

Rovněž Gary Becker (1975) uvádí příklad strojníka, který byl vyškolen v armádě a následně začal své dovednosti uplatňovat u leteckých společností.

Organizace, která výcvik poskytuje, předpokládá, že dojde ke zvýšení budoucího mezního produktu jejich pracovníků. Tento výcvik však může zvýšit mezní produkt i v ostatních organizacích. Firmy, jenž poskytují výcvik, by si mohly část výnosu přisvojit, v případě, že by jejich mzdové sazby byly nižší než mezní produkt. Jelikož je dokonalý všeobecný výcvik stejně užitečný i pro ostatní organizace, dojde k zvýšení mezního produktu ve všech firmách ve shodné výši. Vzhledem k této situaci, dojde rovněž k zvýšení mzdových sazeb stejně jako mezního produktu. Díky tomu si organizace, jenž všeobecný výcvik poskytují, nemohou přisvojit žádný zvláštní výnos. (Kameníček, 2012)

Proč by pak ale organizace na konkurenčních trzích poskytovaly výcvik, pokud by jim z toho neplynula žádná návratnost? Podle Garyho Beckera (1975) jsou firmy motivovány poskytovat všeobecný výcvik v případě, kdy poptávaná cena za školení je alespoň ve stejné

výši, jako je nabídková cena, nebo náklady na poskytované školení. Zaměstnanci by upřednostnili školení prováděné na pracovišti než ve specializované firmě či škole. Nižší mzda pracovníků by pak byla pro firmu kompenzací za poskytnutý výcvik.

„Dokonalý všeobecný výcvik zvyšuje mezní výkonnost osob, které jej absolvují. A to stejnou měrou jak ve firmách, které tento výcvik poskytují, tak i všech ostatních firmách.“ (Kameníček, 2012 s. 33)

Čím více je daný výcvik obecnější, tím častěji může docházet k fluktuaci pracovníku dané firmy. (Kameníček, 2012)

Specifický výcvik

Jedná se o výcvik, který zvyšuje produktivitu pouze firem, jež tento výcvik poskytují. *„Dokonalý specifický výcvik lze definovat jako výcvik, který nezmění produktivity absolventů tohoto výcviku, pokud by přešli pracovat do jiných firem“.* (Kameníček, 2012, s. 33)

Většina z výcviků však nepatří mezi dokonale všeobecný či dokonale specifický výcvik. Pokud však dochází k zvyšování produktivity firem, jež ho poskytují, spadá tento výcvik do oblasti specifického výcviku. Naopak v případě, kdy dochází k zvyšování produktivity ostatních organizací, patří tento výcvik do oblasti všeobecného výcviku. (Kameníček, 2012)

Za specifický výcvik můžeme považovat např. armádní školení pro astronauty či stíhací piloty. V tomto případě se jedná o specifické školení, jelikož produktivita se zvyšuje pouze v armádě. (Gary Becker, 1975)

2.2 Kompenzační mzdové rozdíly

Nejen schopnosti a dovednosti pracovníků jsou různorodé, ale rovněž i jejich požadavky na pracovní místo se mohou lišit. Pracovníci mají odlišné požadavky na své pracovní místo. Mohou se lišit v bezpečnosti práce či prostředí, ve kterém je práce vykonávána. Záleží na subjektivním pohledu a požadavcích pracovníka. Samozřejmě větší zájem ze strany pracovníků je o bezpečné a jisté zaměstnání, jež je vykonáváno v příjemném prostředí. Za tyto aspekty jsou pracovníci mnohdy ochotni vykonávat práci i při nižší mzdové sazbě. Oproti tomu u profesí, jež jsou spojeny s určitým rizikem či nebezpečností, požadují pracovníci za výkon práce vyšší mzdu. Vyšší mzda je, v tomto případě, peněžitou kompenzací za výkon práce v nebezpečném prostředí. (Brožová, 2012)

„Rozdíly ve mzdách, které slouží ke kompenzaci nepeněžitých rozdílů mezi profesemi, se nazývají kompenzační rozdíly.“ (Šimek, 2007, s. 52)

Zpravidla jsou to pracovní místa vykonávaná ve špinavém pracovním prostředí, nebo místa, jenž jsou spojena s nepravidelnou zaměstnaností či sezónním vysazováním ze zaměstnání. (Šimek, 2007)

Ztížené pracovní prostředí

Je takové prostředí, v němž je výkon práce vykonáván v:

- prašném prostředí, kdy koncentrace prachu je vyšší než trojnásobek přípustného limitu,
- prostředí, kde se dotyčný setkává se chemickými látkami, kdy koncentrace těchto látek je vyšší, než je přípustný limit,
- v hluku, jehož ekvivalentní hladina překračuje limit,
- v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, jenž je stanovena zvláštním předpisem,
- prostředí, kde vibrace přenášené na zaměstnance překračují přípustný expoziční limit atd. (Tomší, 2008)

Limity jsou stanoveny zvláštními právními předpisy nařízením vlády, jenž vyplývají se zákoníku práce. (Tomší, 2008)

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanci, který vykonává práci ve ztíženém pracovním prostředí, náleží dosažená mzda plus příplatek. Příplatek za práci v takovém prostředí je stanoven ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. Pokud však zaměstnanec pracuje zároveň pod více ztěžujícími vlivy, je mu poskytován příplatek z každého takového vlivu. (Šubrt, 2016)

V případě zaměstnance, který je ohodnocen platem, je příplatek dán minimálně 5 % částkou základní sazby minimální měsíční mzdy. (Zákon č. 262/2006)

2.3 Diskriminace na trhu práce

Rozdílné výdělků často vyplývají z rozdílných pracovních zkušeností, vzdělání atd. I po korekci těchto aspektů, však mnohdy přetrvávají velké rozdíly v příjmech mezi některými skupinami obyvatel. Jednou z příčin těchto rozdílů je i diskriminace. K diskriminaci dochází, jestliže rozdíly ve mzdách nebo v přístupech na pracovní trh mají původ v osobních charakteristikách jedince. Mezi tyto charakteristiky je možné zařadit náboženské vyznání, pohlaví či rasovou příslušnost. (Šimek, 2007)

Diskriminace je tedy chápána jako znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního znaku, jako je pohlaví, jazyk, věk, rodinný stav, sexuální orientace nebo politické smýšlení, majetkové poměry či barva pleti. (Štangová, 2010)

Ehrenberg a Smith (2015) pohlíží na diskriminaci jako na případ, kdy se na trhu práce vyskytují identičtí pracovníci, se kterými je však zacházeno odlišně.

Discriminare je latinský původ diskriminace, jenž značí rozlišovat. Na trhu práce je diskriminace považována za jeden ze znaků nedokonalého konkurenčního trhu práce. Dnes je diskriminace chápána převážně negativně, jelikož se jedná o případ, kdy dochází k porušování principu rovného zacházení. (Brožová, 2012)

Za základy ekonomické analýzy diskriminace lze považovat Garyho Beckera, jeho teorie je založena na preferenční diskriminaci.

„K diskriminaci dochází, když se stejným zachází nestejně.“ (Armstrong, 2009, s. 174)

Příčiny diskriminace

Mezi hlavní příčiny diskriminace můžeme zařadit:

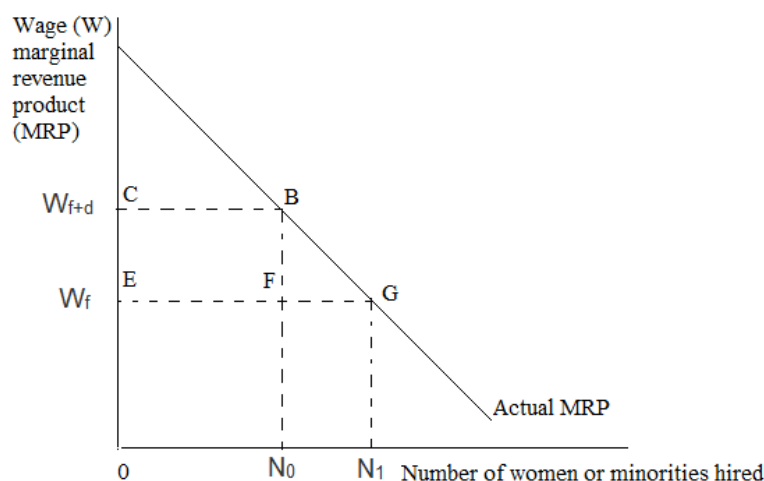
- osobní předsudky,
- statistickou diskriminaci,
- monopolní sílu,
- vytlačování,
- duální trh práce,
- využití monopsonní síly zaměstnavateli. (Šimek, 2007)

Jako osobní předsudky jsou myšleny rozlišnosti, kdy zaměstnavatelé, zákazníci či zaměstnanci upřednostňují určitou rasovou příslušnost či pohlaví. (Šimek, 2007) Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel upřednostní na vysokou pozici muže europoidní rasy, před stejně kvalifikovanou ženou či menšinou. Protože na základě jeho předpokladu, osobního předsudku, vyplývá, že na dané pozici bude muž více produktivní. (Ehrenberg a Smith, 2015)

Statistická diskriminace pak značí, že zaměstnavatelé se rozhodují na základě hromadných dat v případě jednotlivců, jelikož při výběru zaměstnance, zaměstnavatel nemá dokonalé informace o schopnostech a dovednostech daného jedince. V případě vytlačování, pak nejčastěji dochází k rozdílné poptávce po práci podle ras nebo pohlaví. Tady jsou nejčastěji diskriminovány ženy. Za hlavní zábranu vyrovnání příjmu v případě vytlačování je považováno to, že v historii byla nejlepší zaměstnání vyhraněna pro muže. V USA činí průměrný roční výdělek žen pouze 72 % výdělku mužů. (Šimek, 2007)

Za využití monopsonní síly zaměstnavateli je pak považováno že: „*Bílí zaměstnavatelé na monopsonních trzích práce najímají příslušníky etnických minorit a vyplácejí jim monopsonní mzdu.* (Šimek, 2007, s. 60)

Obr. 2.2 Model diskriminace zaměstnavatele



Zdroj dat: Ehrenberg a Smith (2015)

„If the actual productivity of women and minorities is devalued by employers, workers in these groups must offer their services at lower wages than white males to compete for jobs.“ (Ehrenbegr a Smith, 2015, s. 436) Ve volném překladu to znamená, jestliže je skutečná produktivita žen a menšin zaměstnavateli znehodnocována, musí tito pracovníci nabízet své služby za nižší mzdu než muži europoidní rasy.

Na obr. 2.2 jsou zachyceny důsledky diskriminace zaměstnavatelem. Zaměstnavatel, který diskriminuje ženy a menšiny, najímá tyto pracovníky při N_0 , v tomto případě je mezní produkt z práce (MRP) roven W_{f+d} , kdy W_f představuje tržní mzdu. Avšak zaměstnavatelé, jenž maximalizují zisky (nediskriminující zaměstnavatelé), najímají při N_1 , kdy $MRP = W_f$. Oblast pod křivkou MRP představuje celkové tržby firmy. Diskriminující zaměstnavatel dosahuje zisku plochy AEFB, zatímco zisky nediskriminujícího zaměstnavatele představují oblast plochy AEG. Nediskriminující zaměstnavatel najímá pracovníky do výše, kdy tržní cena je rovna meznímu produktu práce. Kdežto diskriminující zaměstnavatel najímá nižší počet těchto pracovníků. (Ehrenberg a Smith, 2015)

Podle Ehrenberga a Smitha (2015) mezi 3 hlavní obecné zdroje diskriminace na trhu práce patří:

- osobní předsudky,
- statistický předsudek,

- modely založené na přítomnosti nekonkurenčních sil na trhu práce.

Model založený na osobních předsudcích se dá rozdělit na 3 části diskriminace. Jedná se o diskriminaci zaměstnavatelem, zaměstnancem a spotřebitelem.

Druhy diskriminace

Štangová (2010) rozlišuje diskriminace na pozitivní a negativní. Pozitivní diskriminace je chápána jako odlišné zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, avšak není zaměřeno proti nim jako v případě negativní diskriminace, ale naopak v jejich prospěch. Dochází k odstraňování neopodstatněných rozdílů, jenž jsou např. dány zdravotním stavem, věkem, etnickým původem atd. Význam negativní diskriminace je spatřen v tom, že s jedincem je zacházeno neakceptovatelně a dochází k upírání jeho práv.

Podle Kameníčka (2012) diskriminaci rovněž můžeme rozdělit na záměrnou a nezáměrnou. V případě záměrné diskriminace dochází k vykořisťování. Zatímco při nezáměrné diskriminaci dochází k neúmyslnému využívání ekonomické převahy. Až si jedinec uvědomí, že jedná v přesile, diskriminaci ukončí.

Studie, jež se zaměřují na diskriminaci, z empirického hlediska rozlišují diskriminaci ze strany:

- zaměstnavatelů,
- zaměstnanců,
- spotřebitelů,
- státních institucí.

K diskriminaci ze strany zákazníků může dojít např. v restauraci, kdy odmítnutím číšníka obsloužit minoritu, může dojít k tomu, že daná menšina odradí od další návštěvy restaurace zákazníky majority. Zatímco spoluzaměstnavatelé mohou zahájit diskriminaci tím, že odmítnou spolupracovat s příslušníkem minority. (Kameníček, 2012)

Diskriminace dle rasy

Diskriminace dle rasy není nic nového. Přibližně dvojnásobně větší je míra nezaměstnaného černošského obyvatelstva oproti europoidní populaci. Dochází tedy k znevýhodnění daného obyvatelstva na trhu práce. Mezi další faktory ovlivňující rozdíly v zaměstnanosti mezi populacemi patří, vzdělání, věk, zkušenost, povolání. Pracovní segregace dle rasy je však nižší než segregace dle pohlaví. Rasové rozdíly jsou nižší a s časem rychleji klesají oproti diskriminaci dle pohlaví. Avšak v posledním desetiletí dochází k snižování těchto rozdílů mezi daným obyvatelstvem. (Ehrenberg a Smith, 2015)

Diskriminace podle pohlaví

K diskriminaci žen na trhu práce dochází tehdy, pokud ženy mají stejné vzdělání, schopnosti či pracovní zkušenosti jako muži, tím pádem dosahují stejné produktivity práce jako muži, ale ve výsledku mají odlišnou mzdu. V případě, kdy by ženy dosahovaly odlišné produktivity práce oproti mužům, nejednalo by se o diskriminaci. (Brožová, 2012)

Podle Ehrenberga a Smitha (2015) dochází k rozdílům zejména díky tomu, že ženy jsou častěji zaměstnávány na špatně placených pozicích a nedostatečně zastoupeny ve vysoce placených pozicích. Ale i ženy, které jsou zaměstnány ve stejném povolání jako muži, mohou dosahovat nižší finanční ohodnocení. V tomto případě se jedná o mzdovou diskriminaci.

Diskriminaci podle pohlaví můžeme dále členit z různých hledisek. Podle Brožové (2012) můžeme diskriminaci členit podle oblastí, kterých se dotýká. Jedná se o:

- mzdovou diskriminaci,
- zaměstnaneckou diskriminaci,
- profesní diskriminaci,
- diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu.

V případě mzdové diskriminace dochází k tomu, že ženy nedosahují stejného výdělku jako muži, i když jsou stejně produktivní. (Brožová, 2012)

O zaměstnaneckou diskriminaci se jedná tehdy, jestliže organizace tíhnou raději k zaměstnávání mužů, i když jsou ženy stejně výkonné jako muži. V důsledku toho dochází k vyšší míře nezaměstnanosti žen. Pokud je však ženám omezen vstup do určitých profesí, jedná se o profesní diskriminaci. V této situaci dochází k tomu, že ženy, které mají stejné schopnosti jako muži, jsou vytlačovány do jiných profesí a odvětví, jenž jsou považovány za „ženské“. Zaměstnavatelé tak upřednostňují na vedoucí funkce muže namísto žen. Poslední výše zmíněná je diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu. Zde dochází k tomu, že ženy nemají stejnou možnost k příležitostem, jež by rozvinuly jejich lidský kapitál. Jedná se například o vzdělání a kurzy. První tři druhy diskriminace jsou nazývány jako přímá diskriminace (post market discrimination), jelikož se s nimi člověk seznámí až po vstupu na pracovní trh. Kdežto poslední výše uvedený typ diskriminace je značen jako nepřímá diskriminace (pre market discrimination), jelikož se odehrává mimo trh práce. (Brožová, 2012)

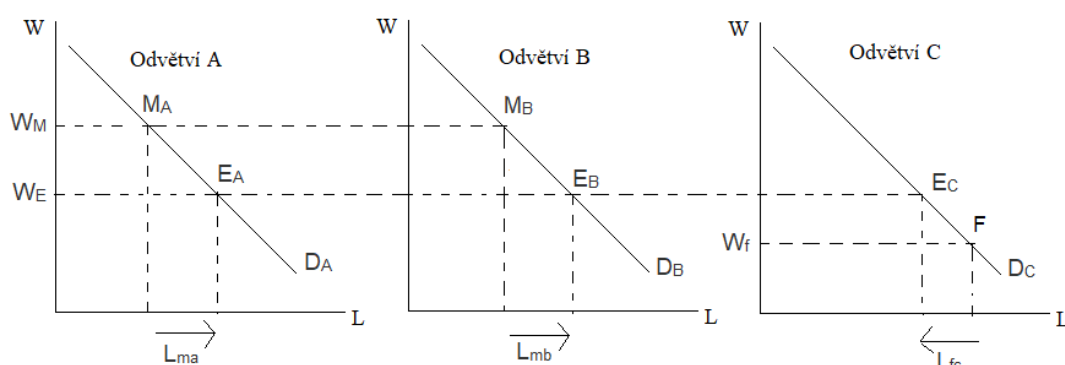
Jedním z opatření, které se používá ke shrnutí nerovnosti zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích, je index rozdílů. Vyjadřuje procento pohlaví, které musí změnit zaměstnání pro druhé pohlaví, aby docházelo k rovnoměrnému rozdělení v zaměstnání. V případě, že by povolání byla úplně oddělená, index by dosahoval hodnoty sto. Jestliže

by však index dosahoval hodnoty nula, znamenalo by to, že jsou muži i ženy rovnoměrně rozdělení v zaměstnání. (Ehrenberg a Smith, 2012)

Vytěšňovací model diskriminace

Jako hlavní předpoklad vytěšňovacího efektu uvádí Brožová (2006) produktivitu práce, která nezávisí na jednotlivci, ale naopak na celém týmu pracovníků. Pokud pracovníci spolu nevycházejí, dochází k snižování výkonu celé skupiny. Existují muži, kteří neradi pracují pod ženou jako nadřízenou. Proto někteří zaměstnavatelé na určité pozice dávají přednost mužům. Proto může docházet k tomu, že některé profese jsou ryze mužské a některé typicky ženské. (Brožová, 2012)

Obr. 2.3 Vytěšňovací model diskriminace, odlišný přístup dle profesí



Zdroj dat: Brožová (2012), vlastní zpracování

Na obr. 2.3 můžeme vidět tři odvětví, které se vyskytují na trhu práce. Ve všech odvětvích je shodná jak křivka poptávky po práci, tak i příjem z mezního produktu práce (MRPL). Na tomto trhu jsou si muži i ženy rovny. Dosahují stejného vzdělání, stejných dovedností a zkušeností. Tudíž dosahují rovné produktivity práce. Avšak tyto odvětví jsou jasně rozděleny. První dvě odvětví A a B, zahrnují pouze mužské profese, zatímco ženy jsou vytlačovány do odvětví C. Z obrázku je patrné, že muži vytvářejí vyšší mezní produkt z práce, tudíž dosahují i vyšších mezd (W_m) oproti ženám (W_f). Vlivem diskriminačního trhu se nemohou ženy dostat do odvětví A a B, kde by dosahovaly vyššího mezního produktu práce a rovněž vyšší mzdy. Vlivem rozdělení profesí muži dosahují vyšších mezd oproti ženám. Avšak pokud by ženy na příklad změnou legislativy dostaly možnost uplatnění v odvětvích A a B, došlo by k vyrovnání mezních produktu z práce na úroveň W_E a ženy by dosáhly vyšší mzdy. Odstraněním diskriminace by tak přineslo ženám vyšší mzdy, ale u mužů by to bylo opačně. Obrázkem 2.3 lze rovněž naznačit teorii duálního trhu práce, kde odvětví A a B jsou

zastoupeny na primárním trhu. Kdežto odvětví C reprezentuje už sekundární trh práce. (Brožová, 2012)

Nediskriminační faktory

Faktory, které přispívají k odlišné determinaci mezd a výdělků mezi muži a ženami, patří zejména rozdíly v jejich lidském kapitálu a osobních vlastnostech. Do osobních vlastností můžeme zařadit např. cílevědomost, vytrvalost, spolehlivost. V neposlední řadě diferenciaci mezd záleží na míře vynaloženého pracovního úsilí. Rovněž záleží na preferencích daného jedince. Ženy si mnohem častěji vybírají humanitární obory a také si oproti mužům častěji vybírají práci v neziskovém sektoru, kde je úroveň mezd obecně nižší.

Rozdílná výše mezd pak také záleží i na individuální volbě studijního oboru. (Brožová, 2012)

Aby nedocházelo k diskriminaci, může vláda přijmout dva různé přístupy. První přístup je udělit příkaz k nediskriminaci. V důsledku toho by zaměstnavatelé při přijímání zaměstnance či při odměňování neměli brát v úvahu jeho rasu, pohlaví atd. Druhým přístupem může být afirmativní akce. Cílem této akce je odstranit diskriminaci a zajistit rovné podmínky pro všechny. (Ehrenberg a Smith, 2015)

Rovněž podle Kameníčka (2012) patří mezi spolehlivé nástroje odstraňující diskriminaci antidiskriminační zákony a jejich dodržování. K nediskriminačním faktorům lze zahrnout i vliv krásy na výši mzdy. Jedná se však o neměřitelné kritérium, jelikož nelze určit velikost krásy daného jedince.

Borjas (2016) na toto kritérium nahlíží jako na důležitý aspekt, který má podobnou váhu jako etnické příslušnosti nebo pohlaví. V Americe byl proveden průzkum hodnocení vzhledu uchazečů a jeho vlivu na mzdy. Výsledkem průzkumu bylo, že nadprůměrně atraktivní lidé vydělávají o 4 až 9 % více peněžních prostředků.

Podle Šimka (2007) existují tři vysvětlení této prémie za krásu. První z nich je, že krása a atraktivita je vrozenou schopností, díky které je možné dosáhnout vyšší mzdy. Jedná se především o povolání, kde je pracovník v přímém kontaktu s veřejností. Může se jednat např. o herectví nebo obsluhu v restauracích. Druhé vysvětlení uvádí, že se nejedná pouze o zděděné vlastnosti, ale také závisí na způsobu oblékání, účesu a vkusu. Třetí vysvětlení vnímá prémii za krásu jako diskriminační faktor.

2.4 Působení státu na pracovní příjmy

Tato kapitola se zabývá působením státu na pracovní příjmy obyvatelstva. Pozornost je zde věnována tomu, jak veřejně poskytované statky a služby ovlivňují rozhodování o poptávce a nabídce po práci. Část kapitoly je zde také věnována důchodové dani a jejím vlivu na jedincem nabízené množství práce. Další formou působení státu na příjmy je i stanovení minimální mzdy a subvencování zaměstnanosti. Veškeré tyto aspekty ovlivňující pracovní příjmy jsou podrobněji rozepsány v následujících podkapitolách.

Poskytování veřejných statků a služeb

Jak už bylo výše řečeno, státem poskytované veřejné zboží a služby ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce. K zvyšování poptávky dochází, pokud jsou poskytované veřejné statky a služby komplementem pro spotřebu soukromých statků. Naopak k snižování poptávky dochází v případě, kdy jsou poskytované veřejné statky a služby substituty. Pokud uvažujeme však nabídku práce, tak čím silnější veřejné a soukromé statky budou, tím bude docházet k většímu snižování nabízeného množství práce při výrobě soukromých statků. Zatímco zvýšení nabízeného množství práce je možné očekávat v případě komplementů. (Brožová, 2012)

Důchodová daň

Mezi další ovlivňující faktory patří i důchodová daň, která může příjmy snižovat či zvyšovat v závislosti nad převahou důchodového či substitučního efektu. K snižování důchodu dochází v případě uvalení daně. Reakce na uvalenou daň se projeví rovněž ve snížení spotřeby normálních statků a volného času. To je důvodem, že společnost má tendenci pracovat více. Jedná se o důchodový efekt. Snížením čistého výnosu z práce dojde k snížení volného času. Společnost pak má tendenci nahrazovat relativně dražší práci levnějším volným časem. Tedy snížením hodin práce dochází k převaze substitučního efektu. (Brožová, 2012)

Subvencování zaměstnanosti

Dalším faktorem, jak může vláda zvyšovat nezaměstnanost, je formou vyplácení subvencí firmám. V tomto případě dochází k snižování nákladu firem, které jsou spojeny s nájmem pracovníků. Vládní subvence rovněž zvyšují mzdy zaměstnanců, ale současně snižují částku, jenž musí zaměstnancům vyplatit firmy. (Brožová, 2012)

Dobývání renty na trhu práce

Rovněž dobývání renty pracovníky či odbory je jeden z aspektů, jak může docházet k zvyšování příjmů obyvatelstva. Na trhu práce je ekonomická renta dána rozdílem mzdy zaplacené každému pracovníkovi a mzdou, jenž je postačující k tomu, aby udržela pracovníka v zaměstnání. Když se vláda, na základě přesvědčování profesních skupin pracovníků či odborů, rozhodne podpořit např. státní zaměstnance zvyšováním mezd, dojde k růstu jejich rent. S touto situací se nejčastěji setkáváme v předvolebním období, kdy politikové chtějí být znovu zvoleni. A státní zaměstnanci patří mezi nemalou skupinu voličů. (Brožová, 2012)

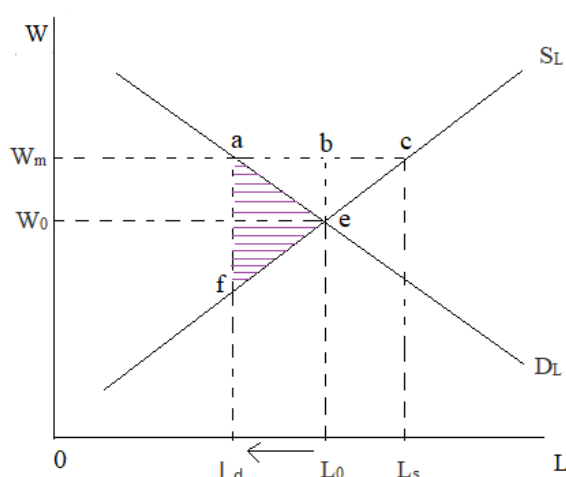
Zákonná minimální mzda

„Minimální mzda představuje absolutně nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci v pracovněprávním vztahu, a to bez ohledu na složitost, odpovědnost a namáhavost práce.“ (Šubrt, 2016, s.52)

Její výše je dána nařízením vlády č. 567/2006 Sb. O minimálně mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí, ve znění pozdějších předpisů. (Šubrt, 2016)

Jestliže dojde k případu, kdy se minimální mzda dostane nad úroveň rovnovážné tržní mzdy, jenž odpovídá průměrné hodnotě mezního produktu práce posledního najatého pracovníka, firmy maximalizující zisky začnou snižovat počet zaměstnanců. Organizace propustí zaměstnance, jejichž mezní produkt je nižší než minimální mzda. Kdyby tento krok neučinily, utrpěly by ztrátu. Z toho vyplývá, že v případě zavedení minimální mzdy, dojde k snížení poptávaného množství práce a ke zvýšení nabízeného objemu. Čím větší je rozsah minimální mzdy nad úrovní tržní rovnovážné mzdy, tím se vytváří více negativních efektů na zaměstnanost. (Brožová, 2012)

Obr. 2.4 Účinky minimální mzdy



Zdroj dat: Brožová (2012), vlastní zpracování

Z výše uvedeného obrázku Obr. 2.4 je patrné, že pokud je minimální mzda (W_m) nad rovnovážnou tržní mzdou (W_0), dojde k snížení množství práce (posun z L_0 do L_1). Oblast plochy ac pak představuje převis nabídky. Zavedením minimální mzdy, tedy dochází k zvyšování nedobrovolné zaměstnanosti a ke vzniku alokační neefektivnosti. Oblast ae značí mezní produkty pracovníků, jenž převyšují cenu nabídky fe . Plocha fae pak představuje čistou ztrátu produktu. (Brožová, 2012)

2.5 Teorie duálního trhu práce

Teorie duálních trhů rovněž vysvětluje mzdové rozdíly, jenž se vyskytují na trhu práce. Trh práce se skládá ze dvou částí. Existuje trh primární a sekundární. V případě primárního trhu se jedná o trh, kde jsou poskytovány lepší pracovní podmínky a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Na tomto trhu je práce relativně dobře placená, rovněž zde dochází k růstu mezd. Pracovníci mají možnost si na tomto trhu snadněji zvýšit svou kvalifikaci, díky které si mohou udržet či zvýšit pozici. Jedná se o privilegovaný trh práce. Zřídka kdy jsou zaměstnanci na tomto trhu propouštěni. (Šimek, 2007)

Zatímco sekundární trh práce je vyznačován především nižší mzdovou úrovní, menší stabilitou pracovních příležitostí, velkou fluktuací pracovníků v rámci tohoto trhu. Oproti trhu primárnímu se na tomto trhu pracovníci stávají častěji nezaměstnanými. Ovšem získání nového zaměstnání je na tomto trhu snazší než na trhu primárním. Jelikož se trh rozdělil na samostatné části, dochází k vzniku bariér pohybu pracovníků. Bariéry jsou dány rozdílem v požadované kvalifikaci pro výkon povolání na těchto trzích. (Šimek, 2007)

Pracovníci na sekundárním trhu jsou především ženy a menšiny. Tito pracovníci jsou označováni jako nestabilní, nežádoucí a mají jen malou naději na získání práce na primárním trhu. (Ehrenberg a Smith, 2015)

2.6 Problematika nekonkurujících skupin na trhu práce

Tato problematika se zabývá tím, že dochází k vysokým rozdílům ve mzdách podle profesí. Jednou z příčin mzdových rozdílů může být i to, že na segmentovaných trzích práce se můžeme setkat se skupinami, které si vzájemně nekonkurují. Jedinci, kteří jsou zaměstnaní v odlišných vrstvách, jsou pro účely konkurence od sebe izolováni. Pokud se jedinec specializuje v určitém oboru, stává se součástí dílčího trhu práce. Tito lidé jsou vystaveni vlivu poptávky a nabídky práce ve své dovednosti, a výše jejich výdělků je závislá na jejich povolání. Rozdíly jsou dány bariéry vstupu do odvětví. (Šimek, 2007)

2.7 Jedinečnost na trhu práce

Existuje řada jedinců, kteří disponují mimořádnými schopnostmi, jež jsou vysoce oceňovány. Jedná se např. o zpěváky, některé sportovce, či špičkové poradce. V případě, že by tito jedinci pracovali mimo oblast své specializace, vydělávali by pouze malou část z toho. Jejich nabídková křivka práce je zcela neelastická, jelikož jejich nabídka je nezávislá na úrovni mzdy. Z důvodu neelastické nabídky, jejich snaha pracovat bude jen málo reagovat např. na vysoké daně. Čistá ekonomická renta je pak označením právě pro přebytek takových mezd nad nejvyššími dosažitelnými důchody v jiných povoláních. (Šimek, 2007)

Fenomén superhvězdy se však nevyskytuje v každém zaměstnání. Může být sebelepší obchodník, vědec či doktor, jehož příjmy jsou obrovské, avšak nebude patřit do této skupiny. Fenomén superstar je tak spojen s povoláním, které umožní mimořádně talentovaným jedincům o zaujetí velkých trhů. Zejména v zábavním průmyslu v USA bylo zaznamenáno, že příjmy některých umělců přesahují padesát milionu dolarů ročně. Rovněž sportovní hvězdy dosahují astronomických příjmů. Příkladem je Alex Rodrigues, hráč New York Yankees, který patří mezi nejvýše placené osoby v baseballu a jehož roční příjem činí přes 32 milionu dolarů. Také výše „vlastnických práv“ Michaela Jordana byla v devadesátých letech odhadována v částce padesáti milionů dolarů. Tento fenomén lze spatřit i v cenách vstupenek, kdy domácnosti jsou schopny zaplatit vysoké ceny, aby viděly své oblíbence. (Borjas, 2016)

3. Rešerše empirických studií

Následující kapitola je zaměřena na empirické studie dané problematiky. Ze začátku je krátce zmíněn regresní model a Oaxaca-Blinderova metoda jako nejznámější a nejčastěji používané metody rozkladu genderové mzdové mezery. Následně je zde uvedeno několik studií, které se zabývají právě diferencí v odměňování mužů a žen. Další podkapitola je věnována studiím zaměřeným na rozdílnost v odměňování ve veřejném a soukromém sektoru. Rovněž jsou zde vymezeny výzkumy, jenž hovoří o vzájemné provázanosti těchto sektorů. V poslední podkapitole jsou pak zmíněné studie se zaměřením na mzdovou diferencii etnických skupin.

Borjas (2016) uvádí, že některé mzdové nerovnosti mohou být připisovány nárůstu počtu občanů, jenž se vracejí do školní docházky. Ve své studii zaznamenal v období 1963 až 2005 procentuální mzdový rozdíl mezi studenty s dokončeným vysokoškolským vzděláním a absolventy středních škol v USA. Během uvedených let došlo k zvyšování mzdové mezery až do roku 1971. Následující roky měla naopak klesající tendenci. Zlom přišel v roce 1979 kdy absolventi vysokých škol dosahovali o 47 % vyššího příjmu než absolventi středních škol. V průběhu následujících let, až do roku 2001, bylo zaznamenáno, že absolventi vysokých škol vydělají až o 90 % více než absolventi středních škol. Došlo tedy k výraznému nárůstu odměn za dovednosti. V období 1980 až 2006 byla registrována na trhu práce v USA výrazná mzdová difference.

Mezi další faktory, jenž způsobují rozdílnou výši v odměňování pracovníků, lze zařadit genderové rozdíly, rozdíly v odměňování ve veřejném a soukromém sektoru či etnická příslušnost. (Borjas, 2016)

3.1 Empirie genderových rozdílů

Z publikace dle Pytlikové a kol. (2012) vyplývá, že existuje řada metod, jenž se zabírají konceptem rozkladu genderové mzdové mezery. Modely Oaxaca a Blinder patří mezi nejznámější. Americký ekonom Ronald Oaxaca představil tuto metodu v ekonomii ve své disertační práci a později tento model rozpracoval Alan Blinder. Avšak rozklady mzdové mezery vycházejí převážně z regresního modelu. Jedná se o techniku, jenž slouží k měření mzdových rozdílů dle pohlaví.

Obecná podoba regresní rovnice má podobu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \mu_i,$$

Hodnota Y představuje závislou proměnnou a hodnoty X_i reprezentují naopak nezávislé proměnné. Hodnoty α a β jsou pak regresními koeficienty, kde koeficient α vyjadřuje konstantu, zatímco koeficient β znázorňuje změnu vlivu závislé proměnné Y , jestliže se o jednu jednotku změní X . V tomto případě je důležité, aby hodnota všech dalších proměnných X , byla konstantní (*ceteris paribus*). Rovnice regresního modelu tedy popisuje vztah mezi závisle proměnnou a proměnnými, jež určují výsledek. Funkcí regresní analýzy je využívat statistické záznamy o proměnných Y , X za pomoci kterých lze odhadnout hodnoty koeficientu α a β a to pro jakoukoliv proměnnou X .

„In the regression analysis gender wage differentials are dependent variables of the earnings of two groups of workers, men and women, so called gender pay gap.“
(Pytlíková a kolektiv, 2012, s.10)

Ve volném překladu v regresní analýze jsou mzdové rozdíly závislé na příjmech dvou skupin pracovníků, mužů a žen. Zpočátku mzdové dekompozice je třeba vymezit hlavní faktory, jež ovlivňují rozdílnou výši mezd. Mezi tyto faktory patří zejména investice do lidského kapitálu, jež vycházejí z osobních předpokladů jedince. (Pytlíková, 2012)

Oxaca-Blinderův model patří mezi statistické metody, jež interpretuje mzdový rozdíl mužů a žen, který lze rozčlenit na dvě části. První část reprezentuje vysvětlitelný rozdíl, který lze interpretovat a jež je dán do značné míry investicemi do lidského kapitálu. Kdežto druhá, tedy neinterpretovaná část mzdového diferenciálu, je připisována zejména diskriminaci. Ta je důvodem, že je tento model označován jako reziduální. Nevysvětlitelná část mezery obsahuje i další faktory, avšak tyto vlivy nemají dostatek podrobných informací ohledně charakteristik mužů a žen, aby mohly být interpretovány. Jedná se například o míru individuálního úsilí jedince. Dle Samuelsona a Nordhause (1995) je velikost nevysvětlitelné části tvořena jednou čtvrtinou.

3.2 Studie genderové mzdové mezery

Bertrand a Hallock (2001) se zabývali výzkumem příjmových rozdílů mužů a žen, kteří jsou zaměstnaní ve vůdčích pozicích v USA v letech 1992 až 1997. Studie se zakládala na datech poskytnutých od firmy Standard and Poor's Comp. Celkem se výzkumu zúčastnilo 42 000 zaměstnanců, ale pouze 1 134 z nich byly ženy. Přes 97 % zaměstnanců v manažerských pozicích byli muži. Při srovnání mzdových výdělků mužů a žen bylo zjištěno, že průměrně ženy dosahují o 33 % nižších výdělků než muži. Genderová mezera mezi manažery střední úrovně a top manažery se pohybuje ve stejné úrovni a to kolem 46 %. V rámci výzkumu rovněž došlo ke zjištění, že ženy nejsou rovnoměrně zastoupeny ve všech odvětvích. Příkladem může

být těžký průmysl i zemědělství, ve kterém je zaměstnáno minimum žen. Kdežto v atraktivnějších sektorech jako je obchod, zdravotnictví či sociální služby působí ve vedení daleko víc žen. Pozoruhodným příkladem je pak bankovní sektor, ve kterém je většina žen zaměstnána na pozicích středního managementu, zatímco ve vrcholovém managementu je jich zastoupeno značně méně.

Části výzkumu Bertranda a Halloca (2001) je rozdělení manažerských pozic na skupiny jako je předseda, místopředseda, prezident společnosti a viceprezidentové, generální ředitelé atd. Prezidentem společnosti je lídr celé organizace. Viceprezident společnosti pak může za určitých okolností sloužit na místo prezidenta. Z provedeného rozložení manažerských pozic vychází, že frakce žen na pozici generální ředitel je zastoupena pouhým 1%.

Bertrand a Halloc (2001) využili regresní analýzu, aby lépe kvantifikovali dopad genderové mezery výdělků. Až polovinu vzniklé mezery lze interpretovat jako relativní absenci žen na pozicích předsedy, místopředsedy a prezidenta společnosti. Tyto pozice jsou spojeny s podobnými charakteristikami, jako je velikost lidského kapitálu či motivace k práci. Jestliže však na těchto manažerských pozicích muži i ženy disponují obdobnými vlastnostmi, vzniklá mzdová mezera je důsledkem diskriminace žen. Až 5 % tvoří nevysvětlitelná odchylka v odměňování mužů a žen, pokud jde o pohlaví. Součástí analýzy bylo rovněž provedení Oaxaca metody rozkladu.

Za použití této metody došli Bertrand a Halloc (2001) k výsledku, že z větší části je mzdová mezera zapříčiněna pozorovatelnými rozdíly mezi muži a ženami. Závěrem lze říct, že v průběhu sledovaných let 1992 až 1997 dochází k nárůstu zastoupení žen na nejvyšších pozicích. V roce 1992 bylo ve vrcholovém managementu zaměstnáno 1,3 % žen. Kdežto v roce 1997 došlo k vzrůstu na 3,4 %. Došlo tedy k poklesu v rozdílech odměňování mužů a žen. Ale i když je tento rozdíl malý i nadále představuje existenci diskriminací žen.

Dle Altonji a Blank (1999) je klíčovým prvkem v rozdílných příjmech mužů a žen především difference v investicích do lidského kapitálu. Ty jsou ovlivňovány úrovní schopností a dovedností daného jedince získané odbornou přípravou a vzděláním.

Altonji a Blank (1999) rovněž uvádějí, že ve státech USA byla zaznamenána rodičovská diskriminace v oblasti investic do lidského kapitálu ve prospěch chlapců. Rodinné zázemí tedy patří mezi jeden z významných faktorů, jenž ovlivňuje investice do lidského kapitálu. Rovněž záleží na úrovni škol a sousedství, v němž jedinec žije. Na základě provedeného výzkumu je kvalita škol pro Afroameričany a Hispánce všeobecně nižší než pro europoidní občany.

Mysíková (2005), která provedla empirickou analýzu založenou na EU-SILC 2005 (European Union-Statistics on Income and Living conditions), které již od roku 2005 provádí ČSÚ. Průzkum se týkal 3 732 zaměstnanců ve věku od 15 až 64 let. Zkoumaní pracovníci byli zaměstnáváni alespoň na 15 hodin týdně. Z celkového počtu zkoumaných zaměstnanců tvořili větší část právě muži. Přesně se výzkumu zúčastnilo 1719 žen a 2013 mužů. Z uskutečněného výzkumu lze konstatovat, že muži dosahují vyšší průměrné hrubé hodinové mzdy oproti ženám.

Z provedené analýzy Mysíkové (2005) vyplývá, že dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti mužů mají větší pozitivní dopad na mzdu než u žen. Avšak nejvlivnějším faktorem u obou skupin je terciální vzdělání. Mezi další významné faktory, jenž ovlivňují výdělek převážně u žen patří, druh uzavřené smlouvy, místo bydliště a věk dětí v domácnosti. V případě smluv se jedná především o smlouvy uzavřené na neurčito. Také bydlení v Praze má mírně pozitivní vliv na výši výdělku u žen. Pokud je domácnost tvořena dětmi v předškolním věku, dochází ve většině případů k tomu, že jsou ženy ekonomicky neaktivní. Naopak u domácnosti s dětmi ve věku šest až patnáct let existuje vyšší pravděpodobnost, že budou ekonomicky aktivní oba rodiče.

Mysíková (2005) použila Heckmanův model a Oaxaca Blinderovu metodu rozkladu. Výsledkem analýzy bylo, že potenciální mzdový rozdíl je vyšší než pozorovaný mzdový rozdíl. V závěru rovněž vymezuje, že zavedením politiky, která by odradila ženy s nízkou kvalifikací, může dojít k snížení mzdového rozdílu. Avšak zmíněné snížení pak vypovídá o deformaci trhu práce ne o diskriminaci. Jestliže je snahou zvýšení zaměstnanosti žen, potenciální mzdový rozdíl by mohl být významnější než pozorovaný rozdíl.

Fischlová (2007) zpracovala analýzu rozdílů mezi průměrnými příjmy mužů a žen. Zabývá se otázkou, zda příčinou těchto rozdílů je diskriminace na základě pohlaví a zda se výše rozdílů v čase mění. Studie rozdílů mezd mužů a žen prokázala, že ženy dosahují oproti mužům nižších výdělků. Analýza vztahů průměrných hrubých mezd mužů a žen je zpracována za období 1984 až 2000. V prvním uvedeném roce 1984 činila průměrná mzda žen 68,9 % mzdy mužů. Hrubá měsíční mzda mužů zde byla evidována ve výši 3 652 Kč, zatímco u žen činila 2 515 Kč. V roce 1996 byla zaznamenána nejvyšší hodnota. V daném roce dosahovala průměrná mzda žen 77,2 % výdělků mužů. V uvedeném období 1984 až 1996 se poměry mezd mužů a žen pozvolna vyrovnávají, avšak v následujících letech tento poměr klesá. V roce 2000 byla evidována hrubá měsíční mzda mužů ve výši 20 404 Kč a žen 15 217 Kč. Z toho vyplývá, že průměrná mzda žen činila 73,3 % mzdy mužů. Výše poměru mezd mužů a žen je vázána

na celkový vývoj ekonomiky, kdy v období expanze dochází ke snižování rozdílů, naopak je tomu v období recese.

Fischlová (2007) uvádí jako hlavní faktory, jenž ovlivňují rozdíly mezd mužů a žen právě:

- historický vývoj zaměstnanosti,
- strukturu prací vykonávaných muži a ženami,
- délku, druh a trvání úvazku.

Z hlediska historického vývoje ovlivňovaly postavení žen v ČR a v západní Evropě převážně společenskopolitické poměry, které vedly k odlišnostem ve struktuře a dělbě práce. Velkým rozdílem byl dán především mezi zeměmi, jež uplatňovaly demokracii a zeměmi, jež uplatňovaly totalitní režim. Druhým uvedeným faktorem je struktura prací. V tomto případě hrají významnou roli při zjišťování mzdových rozdílů mezi muži a ženami platové stupně. Tyto stupně rozlišují náročnost a odpovědnost práce. Avšak ve všech kvalifikačních úrovních hodinové mzdy mužů dosahují vyšších hodnot než výdělky žen. Dalším vlivem, jenž působí na vznik rozdílů mezi příjmy mužů a žen, je počet hrazených hodin. Z výsledku provedené analýzy za rok 2001 vyplývá, že ženy nedosahují počtu odpracovaných hodin mužů. V uvedeném roce ženy ve věku do 20 let dosahovaly pouze o 3% nižší odpracovanou dobu než muži. Zatímco u žen ve věkové kategorii 30 až 39 let odpracovaná doba byla nižší o 8,8 %. Druh úvazku hraje významnou roli v rozdílech v příjmu. Tento druh úvazku je doménou zejména u žen. Závěrem analýzy je, že odchylky mezi pracovními příjmy mužů a žen jsou dány mnoha faktory, jenž mají jak objektivní příčiny, tak těmi, které jsou dány zvyky či normou společnosti. (Fischlová, 2007)

Fischlová (2007) proto doporučuje, aby se ženy vzdělávaly v netradičních povoláních a sloučily péči o domácnost s prací.

Námětem článku Luboše Marka (2010) byl vývoj mezd v ČR v období 1995 až 2008. Pro svůj výzkum využil data z firmy Trexima. V uvedeném období zahrnoval rozsah vzorku až 2 miliony pozorování. Předmětem výzkumu byla závislost výše mezd na pohlaví a věku. V případě difference v odměňování v závislosti na pohlaví, bylo zjištěno že i když průměrná mzda během let roste u obou skupin, tak rychlejší růst je zaznamenán u mužů. Na začátku sledovaného období, a to v roce 1995 byla mzdová difference ve výši 2 427 Kč. Průměrná mzda mužů v daném roce byla ve výši 9 221 Kč. Za sledované období se rozdíl průměrných mezd mužů a žen téměř ztrojnásobil. V roce 2008 byl evidován ve výši 6 909 Kč. Průměrná mzda

mužů činila 25 821 Kč. V případě analýzy vývoje mezd na základě věku, byly data roztrženy do tří skupin. První skupinu tvořili občané ve věku do 30 let, druhou skupinou byli jednotlivci ve věkovém rozmezí 30-50 let. Poslední skupinu zastupovaly osoby nad 50 let. V roce 1995 se průměrná mzda osob zařazených v první skupině pohybovala ve výši 7 266 Kč, zatímco v roce 2008 činila 19 076 Kč. U druhé skupiny obyvatel byla mzda na začátku sledovaného období v míře 8 654 Kč a v posledním sledovaném roce 23 562 Kč. Osoby ve věku nad 50 let měly v roce 1995 z uvedených tří skupin nejvyšší průměrnou mzdu cca 8779 Kč, avšak v posledním roce výzkumu jejich průměrná mzda byla zhruba o 1300 Kč menší než u druhé skupiny obyvatel. V závěru výzkumu došlo k zhodnocení, že během zmíněných čtrnácti let dochází k vývoji průměrných mezd jak u mužů, tak u žen, avšak je tu stále značný rozdíl ve výši jejich příjmů. Co se týče věku, výrazný rozdíl v odměňování je evidován u občanů do třiceti let.

V období 1960 až 1980 docházelo meziročně k růstu reálné mzdy o 6,2 % u australských žen, o 5,6 % u italských žen, 4,2 % britských žen. Nejmenší meziroční růst reálné mzdy byl však evidován u žen v USA, a to ve výši 2,1 %. (Borjas, 2016)

Wiswall a Zafar (2017) provedli analýzu mzdové mezery mezi muži a ženami v USA za použití ukazatele CPS (current population survey). Jedná se o měsíční průzkum amerických domácností, jenž ve Spojených státech vykonává Úřad pro sčítání lidu. Průzkum byl proveden za jednotlivé měsíce v letech 2010 až 2012. V roce 2013 byl využit ukazatel ACS (american community survey). Jedná se o průzkum amerického společenství, který pravidelně sleduje a shromažďuje informace o národnosti, migraci, zaměstnanosti atd. Pro uvedenou analýzu byli vybráni účastníci ve věku 25 až 60 let, kteří dosahují minimálně bakalářského vzdělání v letech 2010 až 2012. Součástí výzkumu bylo rovněž zastoupení žen a mužů v odvětvích. Z provedeného výzkumu je zřejmé, že téměř polovina pracovníků s vysokoškolským vzděláním je zaměstnána v oblasti vzdělávání a zdravotnictví. Avšak jen 20 % z nich tvoří muži. Z provedené studie je však patrné, že právě nejnižších průměrných ročních výdělků je dosahováno v tomto odvětví. Další provedenou analýzou v rámci této empirické studie bylo provedení výzkumu zastoupení žen a mužů ve věku mezi 25 až 40 v období 2013. Zjištěním bylo že 12 % mužů a jen 3 % žen dosahují bakalářského či vyššího vzdělání v odvětví strojírenství. Zatímco v odvětví přírodních věd převládají spíše ženy. Až 10 % žen má bakalářské či vyšší vzdělání právě v tomto oboru, kdežto muži 7 %. Bakalářského a vyššího vzdělání v sektoru obchodních činností dosahuje 13 % mužů a 10 % žen. Díky této studii

je zřejmé, v jakých odvětvích převládají vysokoškolsky vzdělaní muži a ženy. Mzdové rozdíly mužů a žen mohou být tak z části dány rozdílnou předvolbou práce a rozhodnutím o oboru vysokoškolského vzdělání. Velikost mzdové mezery uvedené v provedené studii činí 35 %. Z uvedené analýzy také vyplynulo, že muži dávají přednost práci, která jim přinese vyšší příjem, kdežto ženy preferují raději zaměstnání s flexibilní pracovní dobou. To je jeden z důvodů, kdy převážná část žen dává přednost jiným pracovním atributům než výši výdělku.

Vzhledem ke mzdovým rozdílům mužů a žen se Wisfall a Zafar (2017) přiklání k názoru, že mzdové rozdíly u jedinců nemohou být pouze způsobené odlišnými preferencemi v zaměstnání, ale že alespoň malá část této mezery je důsledkem diskriminace.

Bílková (2017) se rovněž zabývala problematikou mzdové nerovnosti v ČR za posledních 20 let. Zjištěním bylo, že ženy dosahují nižší mzdy než muži, avšak během posledního desetiletí dochází k vývoji.

Bílková (2017) uvádí, že během let 1996 až 1998 byla evidovaná výrazná mzdová mezera mužů a žen. V daném období ženy dosahovaly jen kolem 61 % průměrné mzdy mužů, avšak v případě přepočtu na reálnou mzdu se jednalo zhruba o 72 %. Příčinou byla vysoká míra inflace. V dalších uplynulých letech až do roku 2006 dochází k jistému pokroku a mzdy žen představují reálně kolem 76 % mzdy mužů. Během následujícího období s výjimkou nepatrného snížení došlo k sbližování mezd mužů a žen.

„Pouze v posledním roce sledovaného období došlo k výraznému zlepšení této situace, kdy v roce 2015 ženy vydělávaly v průměru až cca 80 % (nominálně) průměrné mzdy mužů (reálně až cca 83 %)“. (Bílková, 2017, s. 642)

Mzdová nerovnost je samozřejmě ovlivněna i výběrem vzdělání a profese. Také mnoho žen preferuje pružnou pracovní dobu, práci blízko domova či v malém podniku. Upřednostňování těchto aspektů je snahou o skloubení rodinného a pracovního života. Pochopitelně právě tyto faktory jsou často spojeny s nižším pracovním ohodnocením. Závěrem lze říct, že i když dochází k pozitivnímu vývoji, genderová mzdová mezera stále existuje, je třeba ji řešit. (Bílková, 2017)

Kubala a Klímčová (2018) provedli analýzu difference odměňování žen a mužů v českých médiích. Analýza proběhla na bázi výběru článku týkajícího se mzdových nerovností mužů a žen, který byl uveřejněn ve všech médiích v období od 1. ledna 2015 do 31. ledna 2017. V daném období Kubala a Klímčová (2018) našli 66 článků dané problematiky. Závěrem

analýzy bylo zjištění, že i když problematika mzdových nerovností není nejčastějším tématem uveřejněného v médiích, dochází během let k růstu zájmů o dané téma.

3.3 Odměňování veřejného a soukromého sektoru

Lindquist a Cilhelmsson (2005) zkoumali příjmy ve Švédsku v období 1970 až 2002. Data jsou shromážděna konfederací švédských podniků a švédskou agenturou pro vládní zaměstnavatele. Data jsou založena na skutečných smlouvách a obsahují téměř všechny pracovníky v soukromém a veřejném sektoru. V empirické studii je řešena problematika mzdových nátlaků veřejného sektoru na soukromý. Avšak na základě dostupných faktů, dospěli Lindquist a Cilhelmsson (2005) k závěru, že nedochází k žádným mzdovým nátlakům působením veřejného sektoru na soukromý. V rámci provedené studie byl využit dvousektorový model stanovení mzdy a mzdového vůdcovství. Bylo zde provedeno srovnání platů zaměstnanců veřejného sektoru s příjmy pracovníků soukromého sektoru. Výsledkem studie bylo zjištění, že změny platů soukromého sektoru nejsou příčinou změn ústřední vlády, ale jsou dány deterministickým trendem (domácí inflací) a stochastickým trendem (domácí produktivitou a cenami na světových trzích). Vyjednávání o vyšších příjmech u pracovníků „white-collar workers“ tedy úředníků, nezpůsobí tlak na výši mezd v soukromém sektoru.

Afonso a Pedro (2008) se zabývali analýzou interakcí příjmů veřejného a soukromého sektoru. Studie byla provedena pro země OECD a EU pro období 1970 a 198/2009 v závislosti na dostupných údajích. Zvyšováním mezd ve veřejném sektoru je atraktivní z pohledu společnosti, avšak z pohledu vlády se jedná o zvyšování velikosti rozpočtu. Růst mezd ve veřejném sektoru by se mohl promítnout do vyšší atraktivity z pohledu zájemců o zaměstnání tohoto sektoru. Soukromé příjmy jsou ovlivňovány, nejen počtem odpracovaných hodin a výši hodinové mzdy, ale rovněž velikostí inflace a mírou nezaměstnanosti. V rámci provedené studie bylo cílem odhalit vlivy, jenž působí na růst příjmů v soukromé i veřejné sféře. Závěrem studie bylo zjištění, že dojde-li ke zvýšení mezd ve veřejném sektoru o 1 %, mzdy v soukromém sektoru vzrostou o 0,1 %. Zvýšením zaměstnanosti ve veřejném sektoru o 1 % přinese růst mezd v soukromé sféře o 0,45 %.

Afonso a Pedro (2008) také uvádějí, že růstem zaměstnanosti ve veřejném sektoru dochází k zvyšování daní, protože pracovníci vlastní dobré vyjednávací schopnosti, jenž podněcují soukromé společnosti k zvyšování příjmů. Tedy zvyšování příjmů ve veřejném sektoru může být znakem pro očekávanou inflaci podnikatelské sféry.

Jakub Picka (2014) publikoval článek s názvem problém „Public-private Gap v České republice“. Záměrem bylo provedení analýzy rozdílu v příjmech u pracovníků veřejného a soukromého sektoru. Rovněž šlo o ověření hypotézy, že občané pracující ve veřejném sektoru jsou oproti pracovníkům soukromého sektoru ve výši příjmu diskriminováni. Až 1 904 340 pozorování tvořilo vzorek. Přesně 507 547 pozorování připadlo na veřejný sektor a 1 396 793 na sektor soukromý. V daném období byl průměrný hodinový výdělek v soukromém sektoru ve výši 156,1 Kč a ve veřejném 146,5 Kč. Na základě provedené regresní analýzy bylo zjištěno, že soukromý sektor lépe hodnotí manažery a specialisty. Rovněž došlo k zjištění, že soukromý sektor ve výši příjmu na rozdíl od veřejného sektoru méně zohledňuje případ, kdy zaměstnanec vede podřízené. Také bylo odhaleno, že větší důraz na rozdíly v pohlaví je kladen v soukromém sektoru.

Roter, Lindič, Vodopivec (2017) provedli analýzu mzdových rozdílů mezi veřejným a soukromým sektorem ve Slovinsku pro období 2004 až 2014. Vlivem platné mzdové reformy ve veřejném sektoru od roku 2008 došlo k zlepšení pozice pracovníků veřejného sektoru. Zavedení reformy mělo za následek zajištění větší vyrovnanosti mezd mezi pracovníky soukromého a veřejného sektoru. Následkem této reformy bylo zvyšování veřejných výdajů, a proto došlo v roce 2012 k zajištění úsporných opatření. Rozdíl mezi průměrnou výší výdělků ve veřejném a soukromém sektoru za sledované období 2004 až 2014 činil kolem 22 %. Na první pohled, během uvedených let, se zdá, že vyšší příjmy dominují právě ve veřejném sektoru. Ovšem toto srovnání opomíjí faktory, jež ovlivňují mzdy mimo zaměstnanecký sektor.

Aby bylo možné zohlednit osobní a pracovní charakteristiky, které mají vliv na výši mezd, provedli Roter, Lindič a Vodopivec (2017) regresní analýzu. V rámci analýzy je objevena pozitivní mzdová prémie veřejného sektoru ve výši 6,7 %. Tento údaj se výrazně liší oproti výše uvedeného rozdílu mezd soukromého a veřejného sektoru, jenž byl proveden na základě souhrnných údajů na národní úrovni. Rozdílné výše mezd dle sektorů na mikro úrovni ukazují, že zde nebyly porovnávány stejné aspekty.

Z toho důvodu Roter, Lindič a Vodopivec (2017) provedli analýzu obyvatel zaměstnaných v profesi, jenž se objevují jak ve veřejném, tak soukromém sektoru. Díky tomu se výsledek stává podrobnější a provedený odhad ukazuje, že výše příjmů je o 1,2 % nižší ve veřejném sektoru. V závěru provedené studie bylo zmíněno, že nižší mzdy ve vyšších platových třídách veřejného sektoru, mohou být příčinou výraznějšího zájmu obyvatel o zaměstnání v soukromém sektoru. Byla zde rovněž provedena analýza příjmů mužů a žen pomocí Blinder-Oaxaca modelu, ze kterého vyplynulo, že převážná část je tvořena

vysvětlitelnými proměnnými. A nevysvětlitelná část je výraznější u nízkopříjmových pracovníků.

Makradis (2018) provedl studii rozdílů v odměňování ve veřejném a soukromém sektoru v USA. Studie je založena na údajích o vysoce kvalifikovaných pracovnících během let 1993 až 2013.

Makradis (2018) uvedl odhad mzdových rozdílů ve výši 4,1 % ve prospěch soukromého sektoru. Avšak jedná se o hrubý odhad, který vysvětluje jen 19 % odchylku ve výši příjmů v daných sektorech. I když vládní zaměstnanci vydělávají méně, dostávají lepší nemzdové prémie ve formě výhod v zdravotní péči, důchodů atd. V druhé části práce dochází k interpretaci rozdílů v dovednostech pracovníků veřejného a soukromého sektoru.

Na základě dostupných údajů Makradis (2018) dospěl k názoru, že pracovníci vládního sektoru mají méně příležitostí kariérního růstu, nezávislosti, odpovědnosti na rozdíl od pracovníků v soukromém sektoru. V uvedené studii je rovněž zaznamenáno, že od roku 2000 dochází k vyváženějšímu zastoupení mužů a žen v obou sektorech. Mzdové rozdíly, jež by byly dány věkem či rasovou příslušností, jsou evidovány jen nepatrným procentem. Rovněž došlo k zjištění, že oborově vzdělaní jedinci mají větší tendenci pracovat v soukromém sektoru. V 90. letech byla průměrná reálná mzda vládních pracovníků nižší než průměrná mzda u osob zaměstnaných v soukromém sektoru. Také je zde zmíněna problematika nedostatku kvalifikovaných pracovníků ve veřejném sektoru. Jedná se například o pracovníky v oblasti informatiky. Jako jednu z možných příčin uvedl Makradis (2018) soukromý sektor, který může postihnout pracovníky veřejného sektoru při vyšších příjmech.

3.4 Diference v odměňování dle etnické příslušnosti

Jak už bylo dříve řečeno, rozdíly v odměňování mohou být způsobeny odlišnými dovednostmi, vzděláním, praxí či rozdílným ohodnocením za vykonanou práci ve veřejném a soukromém sektoru. Mezi další faktory může patřit i etnická příslušnost, která ovlivňuje lidský kapitál. Nižšího lidského kapitálu mohou dosahovat děti, jenž pochází ze znevýhodněného etnického prostředí. Ovšem v situaci, kdy jedinci dosahují identických schopností, může ve výši jejich příjmů hrát roli rasa a etnická příslušnost. V tomto případě se jedná o znak diskriminace. (Borjas, 2016)

Borjas (2016) ve své publikaci rovněž uvádí případ experimentu s falešnými životopisy v USA. V pokusu bylo odesláno 5000 falešných životopisů jako odpovědi na 1300 novinových inzerátů o hledání zaměstnance. A i když v nich nebyla zmínka ohledně rasy, byly životopisy

sepsány tak, aby z uvedeného jména byla patrná. Některé životopisy se však lišily zkušenostmi a dovednostmi. Výsledkem experimentu bylo zjištění, že žadatel s bíle znějícím jménem dostal jednu odezvu na odeslaných deset životopisů. Zatímco u žadatelů s černě znějícím jménem byla evidována jedna zpětná vazba na odeslaných patnáct životopisů.

Touto problematikou se zabývá studie Fanga a Heywooda (2010), která informuje o mzdových rozdílech v Kanadě. Data pro výzkum byla zpracována z odpovědí od 6 322 firem a 23 540 zaměstnanců. Ukazuje, že příslušníci etnických menšin v roce 2004 vydělali průměrně o 14,5 % méně než ostatní Kanadčané. Statistiky ze sčítání lidu v roce 2001 ukazují, že až 80 % přistěhovalců do Kanady nejsou Evropané. Ale rozdíl mezi příjmy mužů a žen etnických menšin je nepatrný. Avšak během let dochází k snižování tohoto rozdílu.

Výzkum, který provedli Longhi a Brynin (2017), je zaměřen na rozdíly v odměňování dle etnické příslušnosti v letech 2002 až 2014. Výzkum byl zaměřen na diferenci v odměňování u příslušníků etnických menšin a bílých Britů. Data byla získána na základě analýzy údajů o průzkumu pracovních sil LFS (Labour Force Survey). Jsou zde rovněž zohledněny faktory jako věk, pohlaví a úroveň vzdělání. Příslušníci etnických menšin jsou často spojeni se sociálním znevýhodněním a s určitou diskriminací. Často se jedná o přistěhovalce, kteří přišli do země s vidinou lepšího života a získání lepšího zaměstnání. V tomto případě mezi další atributy, jenž negativně ovlivní výši příjmu, může být špatná znalost angličtiny, nízká nebo zaměstnavatelem neuznatelná kvalifikace, neznalost kultury atd. To může být důvodem, proč jsou přistěhovalci v Británii často zaměstnáni v profesích, pro které je charakteristická nízká výše příjmu.

Longhi a Brynin (2017) došli k výsledku, že s nejvyšší mírou zaměstnanosti jsou spojováni bílí Britové. Jejich míra zaměstnanosti se pohybovala v letech 2002 až 2014 kolem 70 %, zatímco u bangladéšských a pakistánských žen byla zaznamenána kolem 30 %. Analýza je z velké části založena na statistickém prediktivním modelu. Studie ukázala, že výraznější mzdové rozdíly jsou převážně u etnických příslušníků, jenž byli narozeni v zahraničí. Největší mzdový rozdíl byl registrován u bangladéšských imigrantů, činil až 48 %. Tedy v porovnání s bílými Brity, by si bangladéšský imigrant vydělal o polovinu méně. Avšak v případě bangladéšských mužů, kteří se narodili v Británii byl rozdíl evidován ve výši 26 %. Rozdíl u britských pakistánských mužů byl ve výši 19 %, zatímco Pákistánci, jenž se přistěhovali, měli o 31 % nižší příjem než bílí Britové. Zajímavostí bylo, že v případě afrických přistěhovalců se příjmová difference pohybovala kolem 19 %, nicméně u britských Afričanů byla evidována

přibližně stejná výše mzdy jako u bílých Britů. V případě Indů a Číňanů se výše odměny za práci také pohybovala ve zhruba stejné výši jako u Britů. Pozoruhodným zjištěním bylo, že britské africké ženy vydělaly za sledované období o 21 % více než bílé britské ženy.

Borjas (2016) uvedl studii mzdového rozdílu mezi jedinci asijského původu a bílými občany. V roce 2002 podíl asijských obyvatel ve Spojených státech byl ve výši 4,1 %. Oproti roku 1980 se počet asijských obyvatel ztrojnásobil.

Dle provedené studie Borjas (2016) dospěl k výsledku, že osoby asijského původu mají nepatrnou mzdovou výhodu nad bílými zaměstnanci. Tuto výhodu lze však ve značné míře přičíst k jejich pracovitosti a velké míře dovedností.

4. Analýza rozdílu ve mzdách u vybraných profesí na českém trhu práce

Tato kapitola je zaměřena na diferenciaci mezd u vybraných profesí na českém trhu práce. Zprvu je konkrétně zaměřena na analýzu rozdílů mezd ve vybraných profesích, jenž jsou zastoupeny jak ve mzdové, tak v platové sféře. Jsou zde využity charakteristiky jako je mediánová mzda, 1. decil, 9. decil a průměrná mzda. Klíčová data jsou získány z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV), který pravidelně monitoruje úroveň výdělků a pracovní dobu zaměstnanců v ČR.

První podkapitola je tedy věnována diferenciaci průměrných hrubých měsíčních mezd a platů za celou Českou republiku. Zde jsou z jednotlivých tříd dle klasifikace CZ-ISCO vybrány zaměstnání, jež se shodují pro obě sféry. Zde jsou uvedeny zaměstnání ze všech devíti tříd s výjimkou třídy šest, ve které nebylo možné nalézt shodné povolání pro mzdovou a platovou profesi. Období, v němž dochází ke srovnání, je 1. pololetí roku 2018.

V druhé podkapitole je rovněž řešena diferenciacie průměrných hrubých mezd a platů ve vybraných profesích za celou Českou republiku. Avšak tato podkapitola je věnována především vývoji průměrných hrubých mezd a platů za sledované období 2011 až 2017.

Plat

Dle Roučkové a Schmieda (2019) je plat považován za peněžité plnění, které je poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za jeho vykonanou práci. Zaměstnavatelem je v tomto případě stát, státní fond, územní samosprávný celek, regionální rada regionu soudržnosti atd. Výše platu závisí na platové třídě a stupni, jež jsou stanoveny vládním nařízením. Pracovníkovi náleží platový tarif daný třídou a stupněm, do kterého je zařazen. Třída se odvíjí od druhu vykonávané práce, zatímco platový stupeň je dán dobou dosažené praxe, dobou péče o dítě či dobou výkonu vojenské základní nebo civilní služby. Tarify jsou předepsány v 16 platových třídách. Každé třídě přísluší platový stupeň, jenž je dán délkou započitatelné praxe.

Výhodou tohoto ohodnocení je jeho jednoduché řízení. Zatímco mezi nevýhody patří způsob zvyšování platu, které záleží na délce zaměstnání, a ne na přínosu pro danou organizaci. Mezi další nevýhody může patřit skutečnost, že management nemůže ovlivnit zvýšení platu. (Armstrong, 2009)

Mzda

Mzda je označována jako peněžitě ohodnocené pracovníka zaměstnavatelem za vykonanou práci. Za srovnatelnou práci náleží všem pracovníkům shodná výše odměny. Výše mzdy je odvozena od výkonnosti pracovníka, pracovních dovedností, obtížnosti pracovního režimu a pracovní doby. Rovněž může být ovlivněna negativním vlivem či rizikovostí pracovního prostředí. Nicméně její minimálně výše je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě. Minimální mzda pak představuje nejnižší možnou odměnu za práci v pracovněprávním vztahu. Výše minimální mzdy je stanovena vládním nařízením a pro rok 2019 činí 13 350 Kč za měsíc, nebo 79,80 Kč za hodinu. (Roučková a Schmied, 2019)

4.1 Rozdíly v odměňování u vybraných profesí v mzdové a platové sféře

V následující podkapitole jsou vybrány profese z každé třídy zaměstnání, které lze nalézt jak v soukromém, tak veřejném sektoru. Pro porovnání je zde využitý převážně aritmetický průměr hrubých měsíčních mezd a platů daných profesích, decilové rozpětí a mediánové mzdy. Jednotlivé profese jsou vybrány dle klasifikace CZ-ISCO. Jsou zde zahrnuty profese ve všech hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO s výjimkou 6. třídy, jež neobsahovala profese, které by byly zahrnuty ve mzdovém i platovém způsobu odměňování. Následující data byla využita z Informačního systému o průměrném výdělku za 1. pololetí 2018.

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Byla zavedena Českým statistickým úřadem na základě mezinárodního standardu stanoveného Mezinárodní organizací práce. Díky této klasifikaci je možné sledovat strukturu zaměstnanosti a úroveň jednotlivých profesí. Výhodou je možnost časového a místního srovnání jednotlivých profesí. Opírá se o dva hlavní principy, jedná se o druh vykonané práce a úroveň dovedností. Souhrnná tabulka klasifikace CZ-ISCO je uvedena v příloze 1.

Tab. 4.1 Hrubá měsíční mzda vybraných vedoucích a řídicích pracovníků za 1. pololetí 2018

1.Vedoucí a řídicí pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
1211 Řídicí pracovníci v oblasti financí	69 219	30 799	180 952	5,88	94 877
1212 Řídicí pracovník v oblasti lidských zdrojů	70 861	33 065	172 225	5,21	94 739
1221 Řídicí pracovníci v obchodu, marketingu a v příbuzných oblastech.	63 924	25 210	170 318	6,76	87 990
1324 Řídicí pracovníci v oblasti dopravě, logistice a příbuzných oborech	49 422	25 150	117 678	4,68	64 462
1330 Řídicí pracovníci v oblasti ICT	68 182	15 490	180 617	11,66	89 660
1349 Řídicí pracovníci knihoven, muzeí, práva a bezpečnosti	33 590	16 115	89 038	5,53	57 244

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky Tab. 4.1 je možné vysledovat průměrné mzdy vybraných vedoucích pracovníků. Nejvyšší decilové rozpětí je evidováno u řídicích pracovníků v oblasti ICT, zatímco nejnižší je u vedoucích pracovníků v oblasti dopravy a logistiky. Velikost decilového rozpětí u zaměstnanců v oblasti informačních technologií se odvíjí od jejich specializace a náročnosti tohoto oboru. A tak někteří jedinci si mohou přibližně vydělat až 11,6 krát více. Průměrná hrubá měsíční mzda je u těchto pracovníků evidována ve výši 89 660 Kč a průměrná hodinová sazba činí 345,6 Kč.

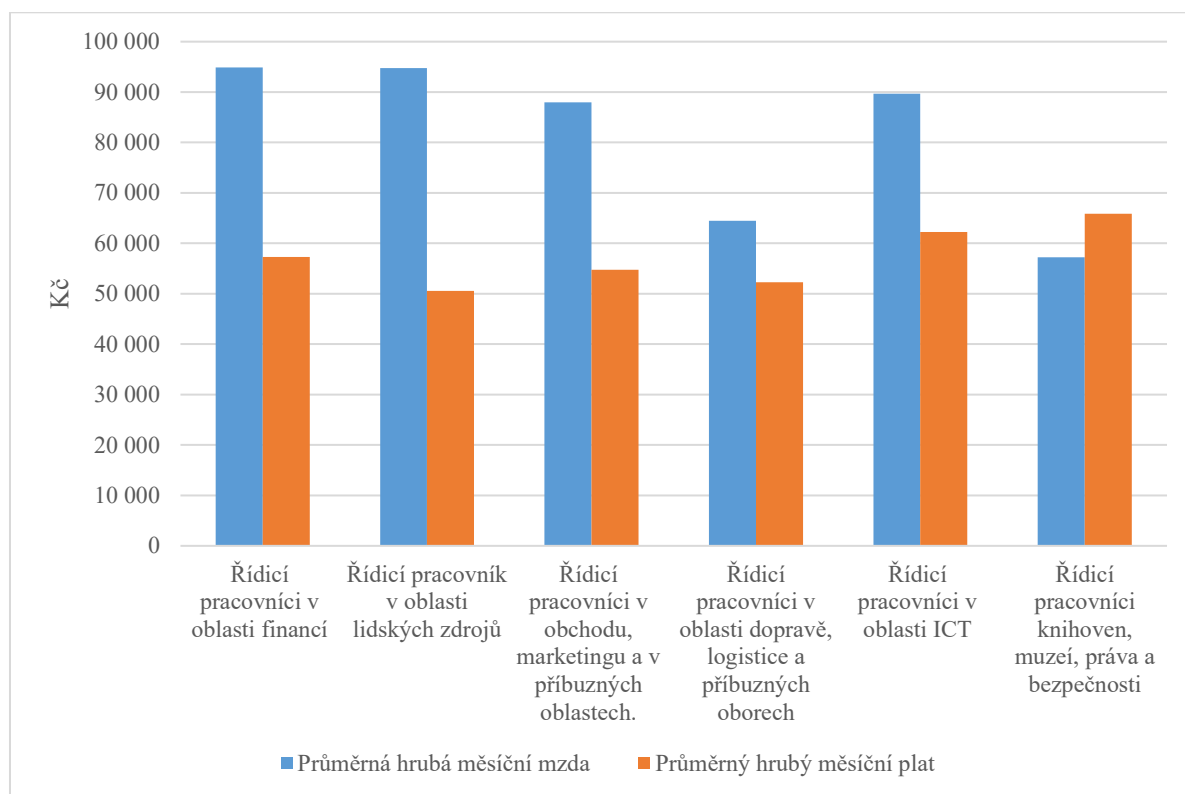
Tab. 4.2 Hrubý měsíční plat vybraných vedoucích a řídicích pracovníků za 1. pololetí 2018

1.Vedoucí a řídicí pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
1211 Řídicí pracovníci v oblasti financí	51 378	35 080	86 742	2,47	57 309
1212 Řídicí pracovník v oblasti lidských zdrojů	44 068	36 740	75 574	2,06	50 593
1221 Řídicí pracovníci v obchodu, marketingu a v příbuzných oblastech.	50 031	30 083	81 381	2,71	54 748
1324 Řídicí pracovníci v oblasti dopravy, logistice a příbuzných oborech	47 748	31 489	85 012	2,70	52 263
1330 Řídicí pracovníci v oblasti ICT	60 222	37 795	91 992	2,43	62 232
1349 Řídicí pracovníci knihoven, muzeí, práva a bezpečnosti	64 109	39 996	93 263	2,33	65 859

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V Tab. 4.2 jsou zaznamenány hrubé měsíční platy vybraných řídicích pracovníků. Jak je z tabulky patrné, řídicí pracovníci v oblasti informačních technologií, nedosahují nejvyšší rozdílnosti, jak tomu bylo v případě mzdového ohodnocení. V případě srovnání těchto dvou sfér pracovníků ICT, je velikost 9. decilu evidována až ve výši 180 617 Kč, kdežto u zaměstnanců veřejné správy je to 91 992 Kč. Průměrný plat těchto zaměstnanců se pohybuje ve výši 62 232 Kč. Nejvyšší rozdílnost je vykazována u řídicích pracovníků v oblasti marketingu a příbuzných oblastech.

Obr. 4.1 Přehled průměrných hrubých mezd a platů u vybraných vedoucích a řídicích pracovníků za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Z výše uvedeného obrázku je patrné, že řídicí a vedoucí pracovníci dosahují vyššího ohodnocení ve mzdové sféře. Průměrná mzda řídicího pracovníka v oblasti financí činí ve mzdové sféře 94 877 Kč, zatímco v platové sféře 57 309 Kč. Rozdíl zde tak činí až 37 568 Kč. Rovněž je zaznamenán velká difference u řídicích pracovníků v oblasti lidských zdrojů. V případě mzdového ohodnocení si zaměstnanci mohou průměrně vydělat až 94 739 Kč, ale průměrný měsíční plat činí o 44 146 Kč méně. Značný rozdíl je i u vedoucích pracovníků v oblasti informačních a komunikačních technologií. Průměrná mzda byla v 1. pololetí 2018 evidována ve velikosti 89 660 Kč, zatímco průměrný měsíční plat se pohybuje okolo 62 232 Kč. V případě této třídy, je výhodnější pracovat ve mzdové sféře s výjimkou řídicích pracovníků knihoven, muzeí a galerií, kteří dosahují vyšších příjmů naopak v platové sféře. Viz příloha 2.

Tab. 4.3 Hrubá měsíční mzda vybraných vědeckých a odborných pracovníků za 1. pololetí 2018

2. Vědecktí a odborní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
2131 Biologové, botanici, zoologové a příbuzní specialisté	38 691	24 995	103 558	4,14	52 719
2141 Specialisté v oblasti průmysl. inženýrství a příbuzných oblastech	41 195	28 634	54 518	1,90	49 652
2212 Lékaři specialisté	54 550	20 570	97 980	4,76	58 552
2411 Specialisté v oblasti účetnictví	42 501	25 488	87 528	3,43	52 077
2619 Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech	54 423	30 441	111 195	3,65	66 368

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Průměrné hrubé měsíční mzdy vybraných vědeckých a odborných pracovníků se pohybují zhruba okolo 55 000 Kč. Nejnižší rozdílnost ve mzdě je registrována u specialistů v oblasti průmyslového inženýrství. Pracovníci, kteří patří do skupiny lékaři specialisté, dosahují ve sledovaném období nejvyšší difference. Tato skupina zahrnuje pracovníky s odbornou specializací jako jsou plastičtí chirurgové, lékaři se specializací v oboru diabetologie či alergologie a mnoho dalších. Vybraní pracovníci si mohou vydělat skoro pět krát více než ostatní. Průměrná výše jejich hrubé měsíční mzdy je evidována ve velikosti 58 552 Kč.

Tab. 4.4 Hrubý měsíční plat vybraných vědeckých a odborných pracovníků za 1. pololetí 2018

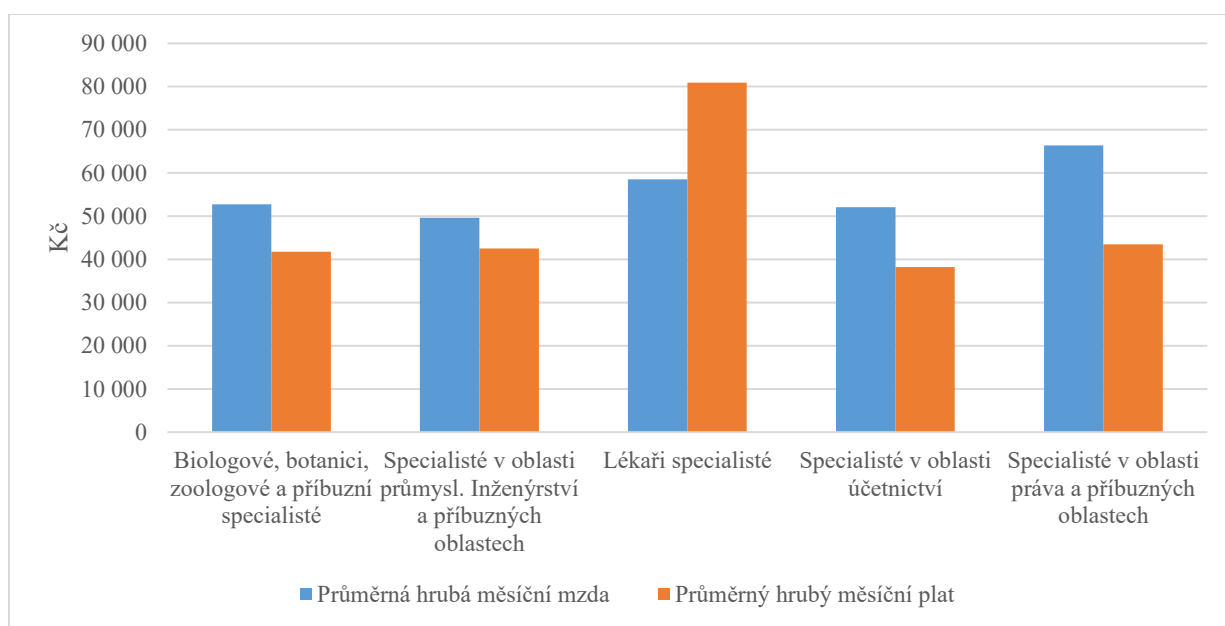
2. Vědecktí a odborní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
2131 Biologové, botanici, zoologové a příbuzní specialisté	39 128	26 855	59 569	2,22	41 745
2141 Specialisté v oblasti průmysl. Inženýrství a příbuzných oblastech	40 153	27 910	58 171	2,08	42 514
2212 Lékaři specialisté	76 858	44 323	120 266	2,71	80 932
2411 Specialisté v oblasti účetnictví	35 833	27 072	51 787	1,91	38 218
2619 Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech	40 626	29 083	61 237	2,11	43 471

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Jak lze zhlédnout z Tab. 4.4, nejsou v platové sféře rozdíly natolik patrné jako u mzdové sféry. Dá se říct, že platy jsou rovnoměrněji rozděleny než mzdy. Avšak v případě porovnání

mzdové a platové sféry u skupiny lékařů lze spatřit, že vyššího odměnění za práci je dosaženo v platové sféře. Kde se mediánová mzda této skupiny pohybuje ve výši 76 858 Kč, zatímco v případě mzdové sféry je o 22 308 Kč nižší. Tento rozdíl je však způsoben tím, že v platové sféře jsou zahrnuty příjmy primářů jednotlivých oddělení. Také rozdílnost hodnot 9. decilu je výrazná. Jako zajímavost se rovněž může jevit, že skupina biologů, botaniků, zoologů dosahuje v obou sférách zhruba srovnatelné mediánové mzdy, avšak při srovnání velikosti 9. decilu dochází k značným diferencím.

Obr. 4.2 Přehled hrubých měsíčních mezd a platů vybraných vědeckých a odborných pracovníků za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Obr. 4.2 znázorňuje srovnání průměrných měsíčních mezd a platů. I když jsou zde vidět rozdíly v mzdové a platové sféře, nejsou tak markantní jako u vedoucích a řídicích pracovníků. Jak lze vidět, biologové, botanici dosahují vyššího ohodnocení v mzdové sféře. Překvapivé je, že u lékařů je průměrný měsíční plat vyšší než průměrná mzda. Průměrný měsíční plat je evidován ve výši 80 932 Kč, zatímco průměrná měsíční mzda činí zhruba 58 552 Kč. Tento markantní rozdíl je však způsoben tím, že do skupiny lékařů specialistů jsou ve veřejném sektoru zahrnuti primáři jednotlivých oddělení, kteří dosahují až dvojnásobně vyšších příjmů. V této třídě vědeckých a odborných pracovníků je vyšších příjmů dosahováno většinou ve mzdové sféře.

Tab. 4.5 Hrubá měsíční mzda vybraných technických pracovníků za 1. pololetí 2018

3. Techničtí pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
3119 Technici v ostatních průmyslových oborech	33 044	19 575	57 829	2,95	36 652
3313 Odborní pracovníci účetnictví, ekonomiky, personalistiky	30 953	18 522	51 205	2,76	34 265
3339 Zprostředkovatelé služeb j.n.	29 208	14 980	51 756	3,46	33 044
3343 Odborní pracovníci v administrativě a ve správě organizace	31 283	17 784	53 238	2,99	34 886
3513 Technici počítačových sítí a systémů	40 316	21 563	71 382	3,31	44 323

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Průměrné a mediánové mzdy technických pracovníků jsou znázorněny ve výše uvedené tabulce Tab. 4.5. Ve vybraných profesích však není zaznamenáno výrazné decilové rozpětí. Nejvyšší rozdílnosti v odměňování dosahuje skupina zprostředkovatelů služeb. Do této skupiny mohou být zahrnuti dražebníci, zprostředkovatelé sportovních akcí a agenti reklamních obchodních služeb. Průměrná hodinová mzda těchto pracovníků je ve výši 196,8 Kč, zatímco v platové sféře činí 172,9 Kč.

Tab. 4.6 Hrubý měsíční plat vybraných technických pracovníků za 1. pololetí 2018

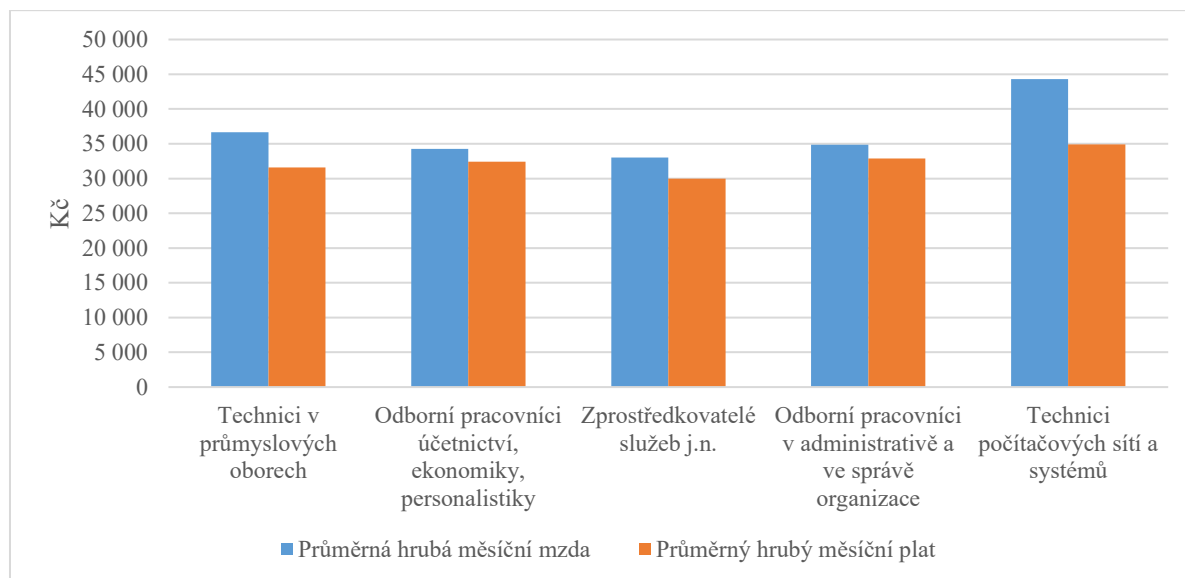
3. Techničtí pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
3119 Technici v ostatních průmyslových oborech	30 707	22 624	41 310	1,83	31 610
3313 Odborní pracovníci účetnictví, ekonomiky, personalistiky	31 294	24 845	41 246	1,66	32 419
3339 Zprostředkovatelé služeb j.n.	28 781	21 785	38 324	1,76	29 970
3343 Odborní pracovníci v administrativě a ve správě organizace	31 206	23 450	44 765	1,91	32 902
3513 Technici počítačových sítí a systémů	33 595	25 696	45 986	1,79	34 890

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Decilové rozpětí v případě hrubých měsíčních platů technických pracovníků je nepatrné. Průměrná velikost hrubého měsíčního platu se ve výše vybraných profesích pohybuje zhruba okolo 32 000 Kč. U techniků počítačových sítí je mediánová mzda v platové

sféře evidována ve výši 33 595 Kč, kdežto v případě mzdové sféry je to 40 316 Kč. Průměrná hodinová mzda techniků počítačových sítí a systému je 249 Kč ve mzdové sféře a 195,7 Kč v platové sféře.

Obr. 4.3 Přehled hrubých měsíčních mezd a platů vybraných technických pracovníků za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Jak lze vypořádat, průměrné měsíční mzdy a platy u technických pracovníků se pohybují v podobné výši. Techničtí pracovníci tak dosahují nepatrně vyššího ohodnocení v mzdové oblasti. Technici v průmyslových oborech dosahují hrubé měsíční mzdy ve výši 36 652 Kč, až o 5 042 Kč více, než je průměrný měsíční plat. Průměrná hodinová mzda technika v průmyslové oblasti činí 218,8 Kč. Větší rozdíl lze vypořádat u technických pracovníků v oblasti počítačových sítí a systémů. Kdy průměrná hrubá měsíční mzda těchto pracovníků činí 44 323 Kč. Tito pracovníci si tak mohou získat průměrně až o 9 433 Kč větší ohodnocení než v platové sféře. Průměrný hodinový plat činí 196 Kč. V kategorii technických pracovníků je ve všech uvedených profesích dosahováno vyšších příjmů ve mzdové oblasti.

Tab. 4.7 Hrubá měsíční mzda vybraných nižších administrativních pracovníků za 1. pololetí 2018

4. Nižší administrativní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
4110 Všeobecní administrativní pracovníci	21 249	12 691	38 142	3,01	24 032
4120 Sekretáři všeobecní	22 884	13 310	39 405	2,96	25 577
4312 Úředníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví	35 119	22 847	64 128	2,81	40 479
4313 Mzdoví účetní	27 872	15 575	42 981	2,76	29 590
4323 Pracovníci v dopravě a přepravě	33 512	18 153	45 038	2,48	33 057

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V Tab. 4.7 je zaznamenána hrubá měsíční mzda u nižších administrativních pracovníků. Průměrná hodnota uvedených decilových rozpětí je 2,8. Nejvyšší rozdílnost je možné zhlédnout u všeobecných administrativních pracovníků, a to ve výši 3,01. Hodnota prvního decilu u této skupiny je 12 691 Kč. Do této skupiny patří administrativní pracovníci pro třídění pošty a její evidenci, pro zpracování textu, administrativní pracovníci skladu či kancelářští a manipulační pracovníci a mnoho dalších. Průměrná hodinová mzda u této skupiny zaměstnanců je 147,8 Kč. Nejvyšší mediánová mzda i průměrná mzda je vedena u úředníků v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví, a to ve výši 35 119 Kč.

Tab. 4.8 Hrubý měsíční plat vybraných nižších administrativních pracovníků za 1. pololetí 2018

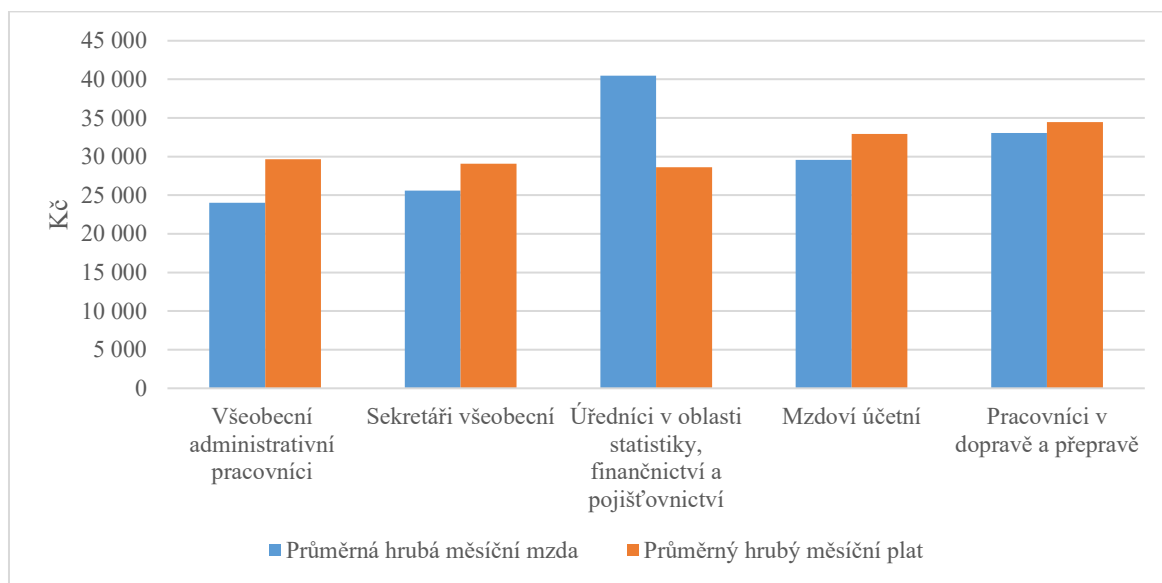
4. Nižší administrativní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
4110 Všeobecní administrativní pracovníci	27 805	20 577	41 285	2,01	29 656
4120 Sekretáři všeobecní	28 385	21 171	37 449	1,77	29 067
4312 Úředníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví	26 040	20 525	39 727	1,94	28 611
4313 Mzdoví účetní	31 952	25 222	40 976	1,62	32 932
4323 Pracovníci v dopravě a přepravě	33 223	25 640	44 123	1,72	34 457

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je znát, že nejnižší decilové rozpětí je v platové sféře u skupiny mzdoví účetní, zatímco v případě mzdové sféry nejnižších hodnot dosahují pracovníci

v dopravě a přepravě. Průměrný hodinový plat mzdového účetní činí 190,7 Kč. Průměrné hodnoty mzdového ohodnocení jsou však nižší, pohybují se okolo 171 Kč za hodinu. Nejvyšší mediánová mzda je zaznamenána u pracovníků v dopravě a přepravě. Většina těchto zaměstnanců si tak přijde zhruba na 34 457 Kč.

Obr. 4.4 Přehled hrubých měsíčních mezd a platů vybraných nižších administrativních pracovníků za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V Obr. 4.4 lze vidět, že průměrný hrubý měsíční plat je u některých druhů povolání vyšší než průměrná hrubá měsíční mzda. Například u technických pracovníků byla ve všech vybraných profesích nepatrně vyšší mzda než plat. Tady je tomu naopak. Všeobecní administrativní pracovníci si tak mohou přijít měsíčně na 29 656 Kč v platové sféře. Oproti mzdovému ohodnocení je rozdíl evidován až ve výši 5 624 Kč. Všeobecní sekretáři si také polepší spíše v případě platového ohodnocení, a to průměrně o 3 490 Kč měsíčně. Avšak v případě úředníků v oblasti finančnictví a pojišťovnictví je vyšší ohodnocení ve mzdové sféře. Právě tento druh povolání, jako pracovníci v oblasti finančnictví a pojišťovnictví, je častěji zastoupen v soukromém sektoru. Průměrně si zde měsíčně si mohou přijít na částku 40 479 Kč. Rozdíl mezi mzdovou a platovou sférou je tak až ve výši 11 868 Kč. Vybrané profese z třídy nižších administrativních pracovníků jsou lépe ohodnoceny v platové sféře s výjimkou úředníků v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví. Konkrétní hodnoty jsou podrobněji uvedeny v příloze 3.

Tab. 4.9 Hrubá měsíční mzda vybraných provozních pracovníků za 1. pololetí 2018

5. Provozní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
5153 Správci objektu	23 573	12 565	40 147	3,20	25 753
5329 Pracovníci osobní péče ve zdravotnictví a sociální oblasti	19 543	15 802	25 868	1,64	20 444
5414 Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	15 229	13 141	23 124	1,76	17 157

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V případě srovnání mzdového a platového ohodnocení byli vybráni z provozních pracovníků správci objektu, pracovníci osobní péče ve zdravotnictví a sociální oblasti a pracovníci ostrahy. Největší difference je u správců objektu. Kdy 10 % nejnižších hodnot je pod částkou 12 565 Kč. Mzdové ohodnocení těchto pracovníků se tak pohybovalo na úrovni minimální mzdy, která v roce 2018 činila 12 200 Kč. Avšak někteří jedinci si mohli přijít až na trojnásobek. Průměrná hodinová mzda se u těchto pracovníků pohybuje ve výši 150 Kč.

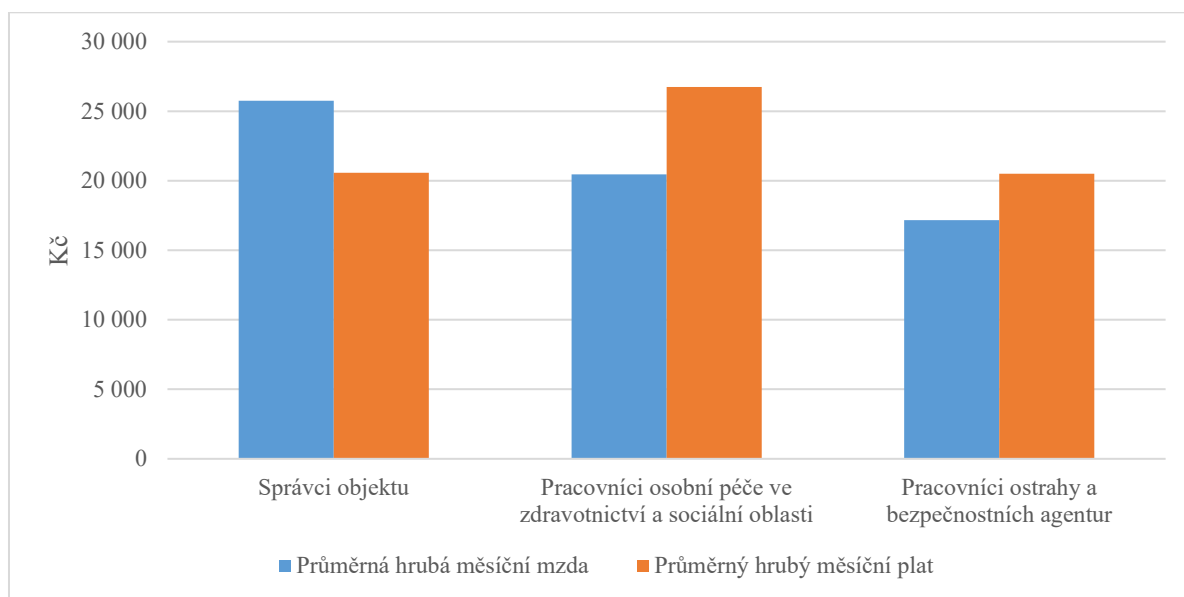
Tab. 4.10 Hrubý měsíční plat vybraných provozních pracovníků za 1. pololetí 2018

5. Provozní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
5153 Správci objektu	19 636	15 611	26 749	1,71	20 580
5329 Pracovníci osobní péče ve zdravotnictví a sociální oblasti	25 493	19 736	36 261	1,84	26 741
5414 Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	19 594	14 937	27 401	1,83	20 490

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Jak je z výše uvedené Tab. 4.10 patrné, platy jsou rovnoměrně rozloženy. Decilové rozpětí je u všech tří zmíněných skupin skoro srovnatelné. Oproti mzdovému ohodnocení je nejnižší hodnota prvního decilu zaznamenána u pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur. V případě srovnání hodnot devátého decilu je nejvyšší hodnota zaznamenána u pracovníků osobní péče ve zdravotnictví a sociální oblasti. Mediánová mzda je u nich evidována ve výši 25 493 Kč.

Obr. 4.5 Přehled hrubých měsíčních mezd a platů vybraných provozních pracovníků za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (218) vlastní zpracování

Z výše uvedeného obrázku je patrné, že správci objektu dosahují vyššího příjmu v mzdové sféře. Průměrná měsíční hrubá mzda je u těchto pracovníků evidována ve výši 25 753 Kč, zatímco průměrný hrubý měsíční plat činí 20 580 Kč. V ostatních dvou uvedených druzích povolání dominuje naopak vyšší plat nad mzdou. Pracovníci osobní péče ve zdravotnictví a sociální péči si polepší spíše v platové sféře, a to o průměrnou měsíční částku 6 297 Kč. V případě pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur je rozdíl ve výši 3 333 Kč. Pátá třída, která zahrnuje vybrané provozní pracovníky, je lépe ohodnocena v platové sféře, kromě správců objektů.

Tab. 4.11 Hrubá měsíční mzda vybraných řemeslníků, výrobců a zpracovatelů za 1. pololetí 2018

7. Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
7112 Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	19 597	13 009	28 850	2,22	20 615
7119 Ostatní řemeslníci, kvalifikovaní prac. hl. stavební výroby	22 103	13 078	33 423	2,56	23 465
7213 Pracovníci na zpracování plechu	29 928	15 589	56 310	3,61	33 692
7231 Mechanici a opraváři motorových vozidel	24 404	12 574	43 114	3,43	25 815
7412 Elektromechanici	30 321	20 153	44 353	2,20	31 429

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Z této kategorie byli vybráni převážně manuální pracovníci jako zedníci, řemeslníci a další. Průměrná výše všech výše uvedených hrubých mezd je kolem 27 000 Kč. Přičemž průměrně jsou nejlépe ohodnoceni pracovníci na zpracování plechu. Hodinová mzda většiny pracovníků se pohybuje kolem 178 Kč. Rovněž je u těchto zaměstnanců zaznamenáno nejvyšší decilové rozpětí ve výši 3,61.

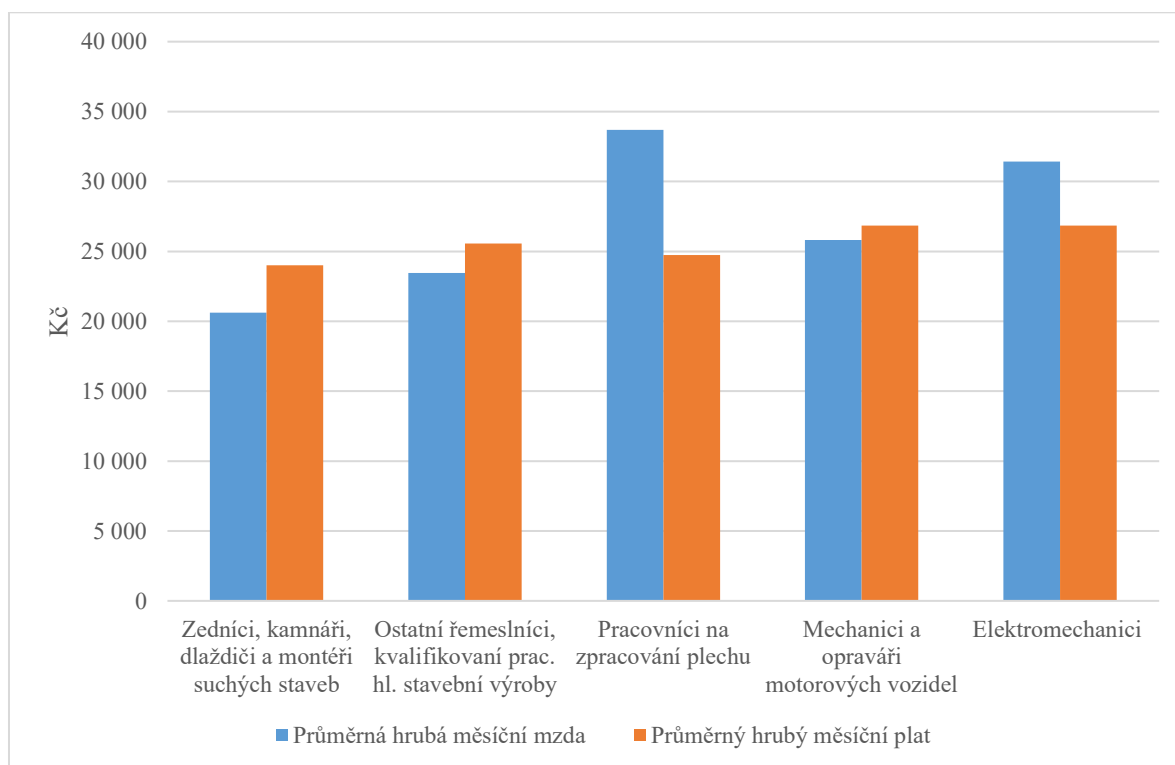
Tab. 4.12 Hrubý měsíční plat vybraných řemeslníků, výrobců a zpracovatelů za 1. pololetí 2018

7. Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
7112 Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	23 836	19 265	28 695	1,49	24 007
7119 Ostatní řemeslníci, kvalifikovaní prac. hl. stavební výroby	24 845	20 106	32 455	1,61	25 570
7213 Pracovníci na zpracování plechu	24 017	20 932	28 243	1,35	24 742
7231 Mechanici a opraváři motorových vozidel	26 416	21 685	32 692	1,51	26 833
7412 Elektromechanici	25 980	21 368	31 970	1,50	26 852

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V případě mzdového ohodnocení bylo uvedeno, že průměrně nejvyšších mezd dosahují pracovníci na zpracování plechu, kdežto u platového ohodnocení jsou nejvyšší platy uvedeny u elektromechaniků, a to ve výši 26 852 Kč. Mediánová mzda elektromechaniků činí 25 980 Kč. Decilové rozpětí u těchto pracovníků je 1,5. Nižší diferenciace platů je tedy opět typická pro tento způsob ohodnocení.

Obr. 4.6 Přehled průměrných hrubých měsíčních mezd a platů vybraných řemeslníků, výrobců a zpracovatelů za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Lze vidět, že zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb mohou dosáhnout vyššího příjmu v platové sféře. Jejich průměrný hrubý měsíční plat je zaznamenán ve výši 24 007 Kč. Rozdíl oproti mzdovému ohodnocení činí 3 392 Kč. Druhá uvedená skupina řemeslníků a kvalifikovaných pracovníků hlavní stavební výroby si rovněž polepší zhruba o 2 105 Kč v platové sféře. Avšak lze vidět značný příjmový rozdíl u pracovníků na zpracování plechu. Tito pracovníci dosahují průměrně o 6 859 Kč vyšší mzdy než jejich kolegové v platové sféře. Z pěti vybraných povolání v této třídě jsou tři z nich lépe ohodnoceny v platové sféře. Jedná se o zedníky, kamenáře, dlaždiče, dále o skupinu ostatních řemeslníků a o mechaniky, opraváře motorových vozidel.

Tab. 4.13 Hrubá měsíční mzda vybraných pracovníků obsluhy strojů a zařízení za 1. pololetí 2018

8. Obsluha strojů a zařízení	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
8157 Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách	16 398	13 158	23 842	1,81	17 733
8182 Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení	29 004	15 697	40 582	2,59	29 246
8189 Obsluha stacionárních strojů a zařízení	28 823	20 276	40 885	2,02	29 956
8332 Řidič nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	23 323	13 495	36 239	2,69	24 247
8342 Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení	28 825	21 597	42 473	1,97	30 357

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Předposlední uvedenou třídou dle klasifikace CZ-ISCO jsou pracovníci jejichž náplní je obsluha strojů a zařízení. Do této kategorie rovněž patří řidiči nákladních automobilů. Z hodnot decilových rozpětí je patrné, že mzdy jsou poměrně rovnoměrně rozděleny. Nejvyšší mediánové hodnoty je dosahováno u pracovníků obsluhy železničních a zemních strojů. Mediánová mzda je za 1. pololetí 2018 uvedena ve výši 28 825 Kč. Průměrná hodinová sazba pracovníků je 173 Kč. Až 10 % hrubých měsíčních mezd se u pracovníků obsluhy železničních zemních strojů pohybuje nad částkou 42 473 Kč.

Tab. 4.14 Hrubý měsíční plat vybraných pracovníků obsluhy strojů a zařízení za 1. pololetí 2018

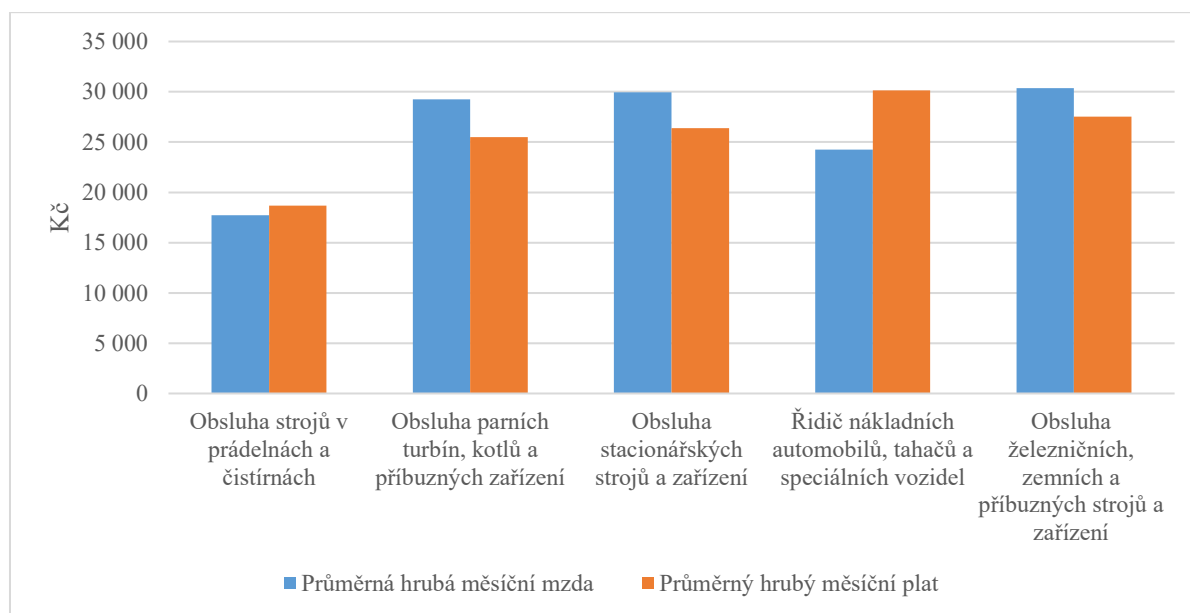
8. Obsluha strojů a zařízení	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
8157 Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách	18 329	16 028	21 561	1,35	18 696
8182 Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení	25 057	18 620	32 828	1,76	25 502
8189 Obsluha stacionárních strojů a zařízení	25 934	20 595	32 255	1,57	26 384
8332 Řidič nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	30 648	23 590	35 618	1,51	30 152
8342 Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení	26 813	21 775	33 421	1,53	27 533

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

V Tab. 4.14 je opět možné zhlédnout nízkou diferenciaci platů, která je pro tuto sféru charakteristická. Průměrně se decilové rozpětí pohybuje kolem 1,5. Nejnižší decilové rozpětí

je uvedeno u pracovníků, jejichž pracovní náplní je obsluha strojů v prádelnách a čistírnách. Mediánová mzda je u těchto zaměstnanců ve výši 18 329 Kč. Nejvyšší mediánová mzda je zaznamenána u řidičů nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel.

Obr. 4.7 Přehled hrubých měsíčních mezd a platů vybraných pracovníků obsluhy strojů a zařízení za 1. pololetí 2018



Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Předposlední třídou dle klasifikace CZ-ISCO jsou pracovníci obsluhy strojů a zařízení. Rozdíl v ohodnocení pracovníků je znát zejména u obsluhy parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení, obsluhy stacionárních strojů a zařízení, kteří dosahují vyššího příjmu v mzdové sféře. Diference v průměrných příjmech obsluhy parních turbín a kotlů je ve výši 3 744 Kč. U pracovníků obsluhy stacionárních strojů a zařízení je rozdíl 3 572 Kč. Průměrný hodinový plat řidičů nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel je 166 Kč, zatímco ve mzdové oblasti činí 134,8 Kč. U obsluhy železničních, zemních a příbuzných strojů je průměrná hodinová mzda evidována ve výši 173,5 Kč a plat 150 Kč. V této třídě je u tří z pěti uvedených skupin povolání dosahováno vyššího příjmu v mzdové sféře. Pouze řidiči nákladních automobilů, tahačů a pracovníci obsluhy strojů v prádelnách a čistírnách dosahují vyšších příjmů v platové oblasti. Konkrétní hodnoty jsou uvedeny v příloze 4.

Tab. 4.15 Hrubá měsíční mzda pomocných a nekvalifikovaných pracovníků za 1. pololetí 2018

9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
9112 Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativním průmyslu a jiných objektech	14 321	12 236	19 825	1,62	15 419
9121 Pracovníci pro ruční praní a žehlení	16 174	12 987	19 382	1,49	16 276
9333 Pomocní manipulační pracovníci	22 248	14 614	32 130	2,20	23 314
9613 Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací	18 198	12 856	30 170	2,35	20 087

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Poslední třídou, která je v této kapitole uvedena, jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Nejnížší hodnota prvního decilu je evidována u skupiny uklízečů v hotelích, administrativních budovách a jiných objektech. Průměrná hodinová mzda u těchto pracovníků je 91,2 Kč. Nejvyšší průměrná mzda je, v rámci výše uvedených zaměstnanců, zaznamenána u pomocných a manipulačních pracovníků.

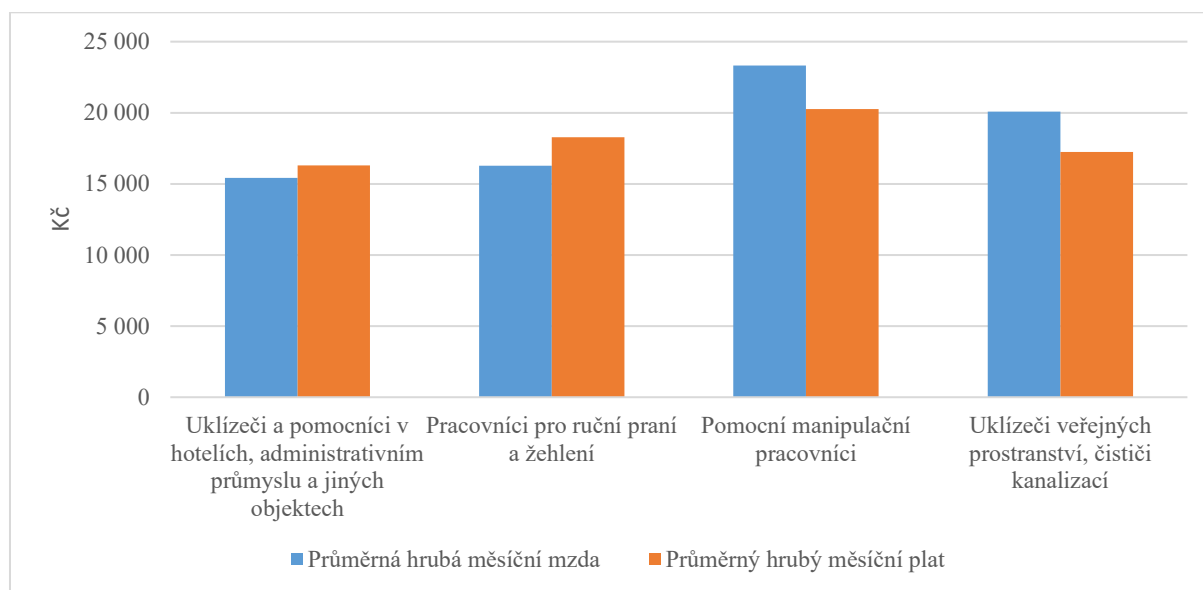
Tab. 4.16 Hrubý měsíční plat vybraných pomocných a nekvalifikovaných pracovníků za 1. pololetí 2018

9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	Medián Kč/měs.	1. decil Kč/měs.	9. decil Kč/měs.	9.d./1.d.	Průměr Kč/měs.
9112 Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativním průmyslu a jiných objektech	15 628	13 990	19 463	1,39	16 309
9121 Pracovníci pro ruční praní a žehlení	17 748	15 230	21 744	1,43	18 278
9333 Pomocní manipulační pracovníci	19 871	15 070	25 456	1,69	20 251
9613 Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací	15 430	12 265	25 057	2,04	17 255

Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Tab. 4.16 informuje o hrubém měsíčním platu zaměstnanců zařazených do 9. třídy dle klasifikace CZ-ISCO. Decilové rozpětí se opět pohybuje ve srovnatelné výši. Avšak v případě mzdového ohodnocení byla zaznamenána nejnížší hodnota prvního decilu u uklízečů v hotelích a administrativních budovách. Zde si tato skupina pracovníků přijde průměrně i na vyšší plat. Průměrný plat u pomocných manipulačních pracovníků je 20 251 Kč, ovšem v mzdové sféře byl uveden ve výši 23 314 Kč. Pracovníci ve mzdové sféře tedy mohou dosahovat vyššího ohodnocení.

Obr. 4.8 Přehled průměrných hrubých mezd a platů vybraných pomocných a nekvalifikovaných pracovníků za 1. pololetí 2018



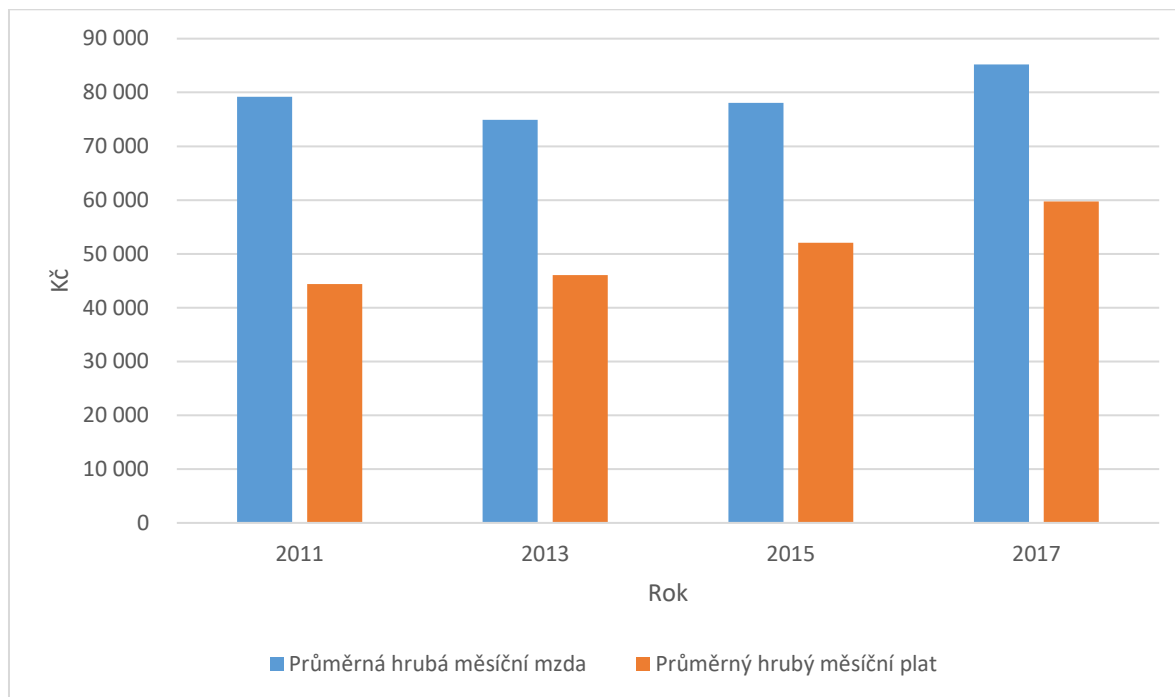
Zdroj dat: ISPV (2018), vlastní zpracování

Z výše uvedeného Obr. 4.8 lze vidět že uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativním průmyslu a jiných objektech dosahují o 890 Kč vyššího příjmu v platové oblasti. Jejich průměrný hodinový plat činí 93,6 Kč. Pracovníci pro ruční praní a žehlení rovněž dosahují vyššího příjmu v mzdové sféře. Diference je evidována ve výši 2 002 Kč. Naopak u pomocných a manipulačních pracovníků je zaznamenána vyšší mzda oproti platu. Diference je ve výši 2 832 Kč. Průměrná velikost jejich hodinové mzdy je 136 Kč.

4.2 Vývoj průměrných hrubých mezd a platů za období 2011 až 2017

Následující podkapitola se zabývá časovým vývojem mezd a platů v období 2011 až 2017. Ze všech tříd dle klasifikace CZ-ISCO, s výjimkou šesté třídy, u které nebyly nalezeny shodné profese, byla pro časový vývoj vybrána shodná povolání pro mzdovou a platovou sféru. Z každé třídy je pak vybráno jedno povolání, u něhož je zaznamenán vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu ve dvouletých intervalech za období 2011 až 2017.

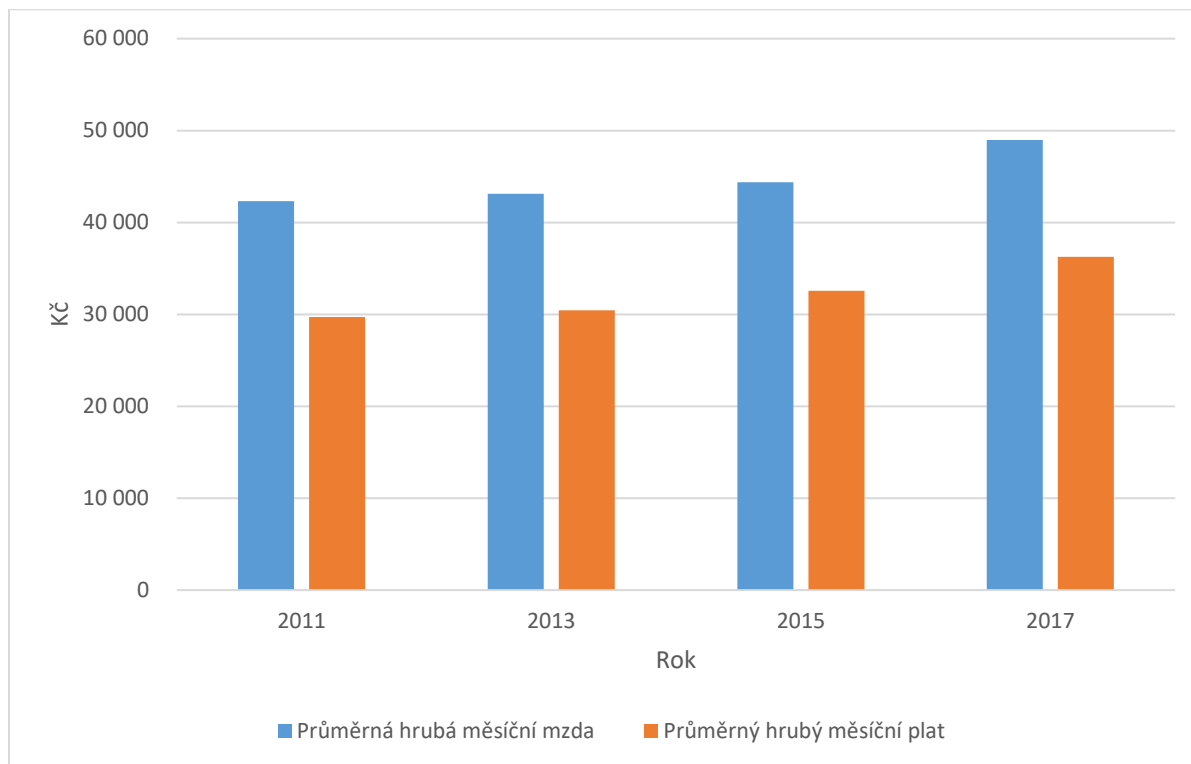
Obr. 4.9. Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u řídicích pracovníků v oblasti ICT za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Z výše uvedeného Obr. 4.9 je zřejmé, že od roku 2011 dochází k nárůstu průměrného hrubého měsíčního platu u pracovníků v oblasti informačních a komunikačních technologií. Zatímco v případě průměrného hrubého měsíčního platu, který se však pohybuje ve vyšších mírách, dochází ke kolísání. V roce 2011 byla zaznamenána průměrná hrubá měsíční mzda ve výši 79 222 Kč, zatímco v roce 2013 byla evidována ve výši 74 939 Kč. Rovněž v roce 2015 byla průměrná hrubá měsíční mzda nižší než v počátečním roce 2011, avšak rozdíl je nepatrný. V posledním uvedeném roce byla průměrná hrubá měsíční mzda u řídicích pracovníků v oblasti ICT evidována ve výši 85 204. V platové sféře dochází naopak k pozvolnému nárůstu příjmů. V roce 2011 byl průměrný hrubý měsíční plat pracovníků ICT evidován ve výši 44 390 Kč. V následujících dvou letech došlo k nepatrnému zvýšení platu. V roce 2017 průměrný hrubý měsíční plat těchto pracovníků činil 59 721 Kč. Vyšší tempo růstu průměrných mezd je v celém sledovaném období v platové sféře. Oproti počátečnímu sledovanému roku došlo tedy k nárůstu o 15 331 Kč. Viz příloha 5.

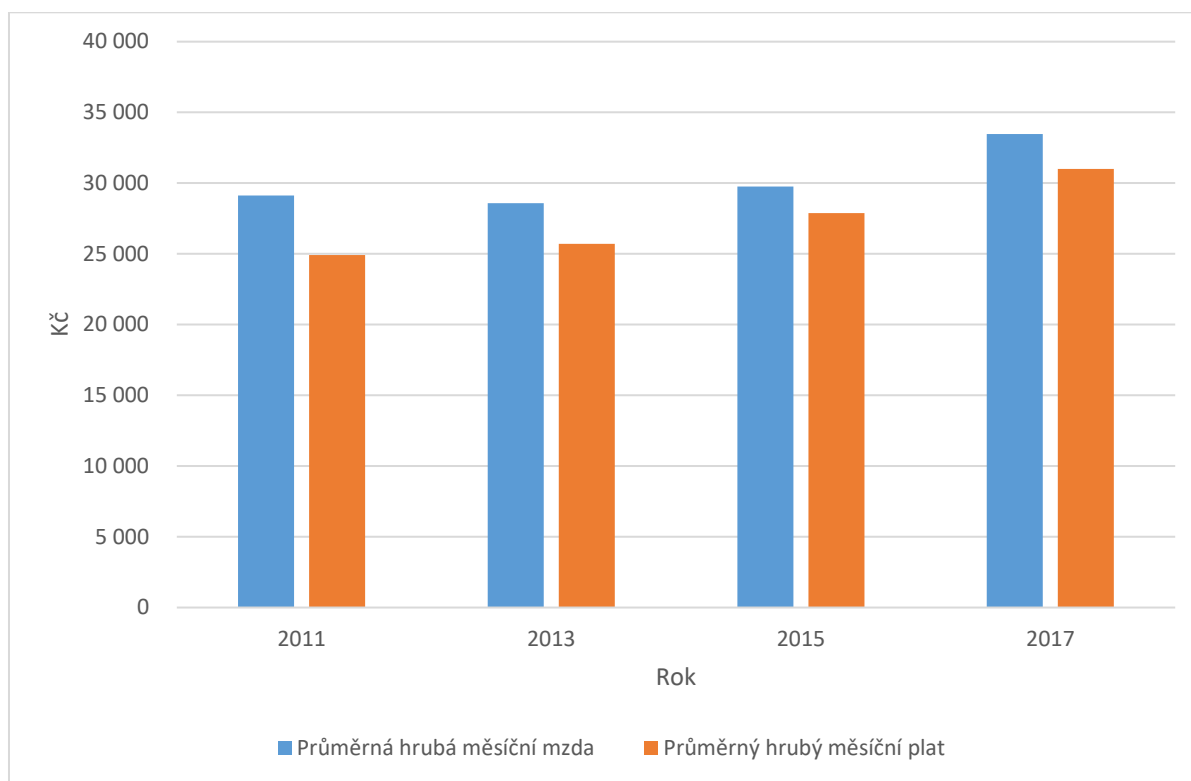
Obr. 4.10 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u specialistů v oblasti účetnictví za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Obr. 4.10 podává informace o vývoji hrubých příjmů u specialistů v oblasti účetnictví za období 2011 až 2017. Stejně jako u předchozích řídicích pracovníků v oblasti ICT je patrné, že dochází k postupnému nárůstu příjmů v platové oblasti. V roce 2011 se pohyboval průměrný hrubý plat těchto pracovníků ve výši 29 712 Kč, zatímco v roce 2017 činil 36 261 Kč. U mzdové sféry rovněž můžeme pozorovat pozvolný růst příjmů. V roce 2011 činila průměrná hrubá měsíční mzda 42 320 Kč. Vyšší tempo růstu mezd je v celém sledovaném období realizováno v soukromém sektoru. Avšak nejvyšší tempo růstu, jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru je zachyceno mezi lety 2015 a 2017. Lze vidět, že v tomto konkrétním povolání dominují vyšší příjmy ve mzdové sféře.

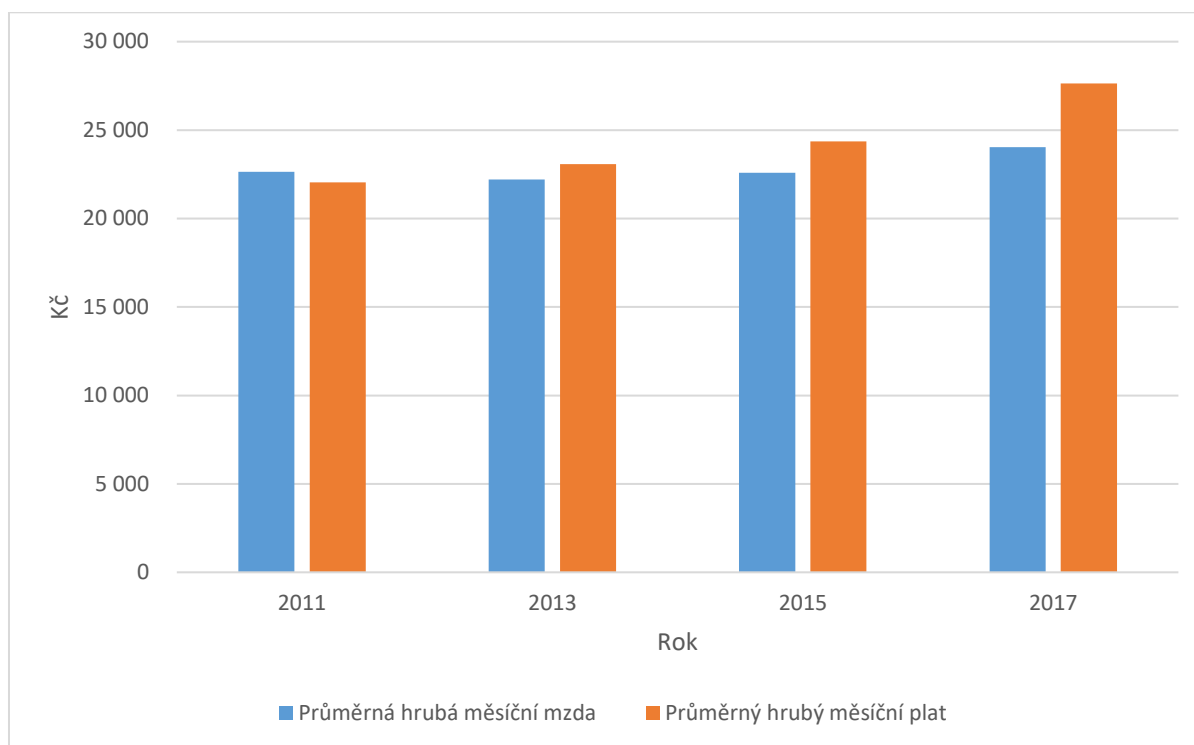
Obr. 4.11 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u odborných pracovníků v administrativě a ve správě za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

V případě třetí třídy dle klasifikace CZ-ISCO byla za technické pracovníky vybrána profese odborníků v administrativě a ve správě. Z výše uvedeného obrázku je patrné, že mezi platovou a mzdovou sférou není až tak markantní rozdíl ve výši příjmu, jako tomu bylo v případě povolání z první a druhé třídy. V platové sféře dochází opět k pozvolnému růstu příjmů. V roce 2011 činil průměrný hrubý měsíční plat u odborných pracovníků v administrativě 24 913 Kč. V roce 2017 byl zaznamenán ve výši 30 997 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2017 byla oproti platu vyšší o částku 2 461 Kč. Nejvyšší tempo růstu mezd je jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru realizováno mezi roky 2015 a 2017.

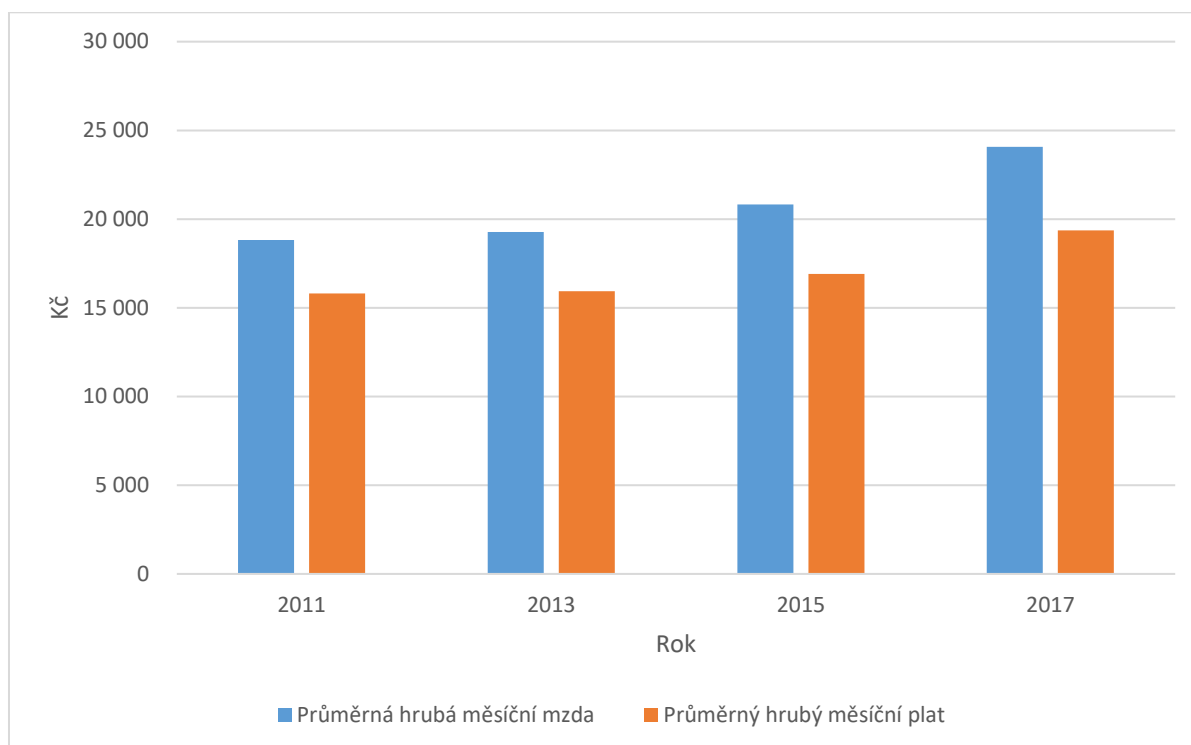
Obr. 4.12 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u všeobecných sekretářů za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Čtvrtá třída je zaměřena na nižší administrativní pracovníky. Z této třídy byla vybrána profese všeobecných sekretářů. Obr. 4.12 představuje vývoj průměrné mzdy a platu u této profese. V počátečním roce 2011 lze vyzorovat, že nepatrně vyšších příjmů je dosahováno ve mzdové sféře. Průměrná měsíční mzda v tomto roce činila 22 642 Kč a plat 22 044 Kč. V následujících letech je vyšší ohodnocení zaznamenáno v platové sféře. Nejvýraznější rozdíl během uvedených let je registrován v roce 2017. Průměrná výše platu byla 27 643 Kč, zatímco průměrná mzda dosahovala 24 031 Kč. Všeobecní sekretáři tak průměrně dosahují vyšších příjmů v platové sféře.

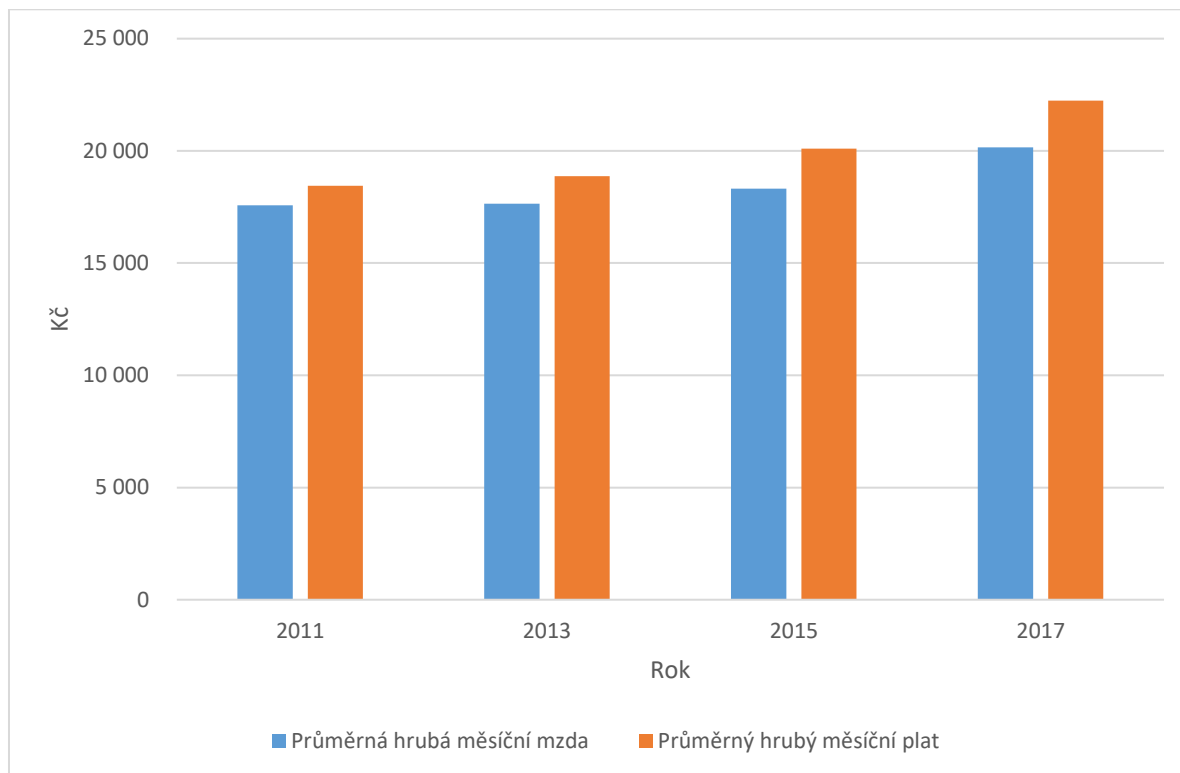
Obr. 4. 13 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u správců objektu za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Z páté třídy dle klasifikace CZ-ISCO byla vybrána profese správci objektu. Ve výše uvedeném obrázku je pak evidován vývoj příjmů těchto pracovníků. Je patrné, že ze všech uvedených let dosahují výrazně vyšších příjmů zaměstnanci mzdové sféry. V daném období sledujeme, že průměrné měsíční mzdy stejně jako platy rostou. V roce 2011 byla průměrná mzda evidována ve výši 18 828 a plat 15 807 Kč. V roce 2017 byla průměrná mzda u těchto pracovníků evidována ve výši 24 067 Kč a plat 19 357 Kč. Nejvyšší tempo růstu mezd jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru je realizováno mezi roky 2015 a 2017.

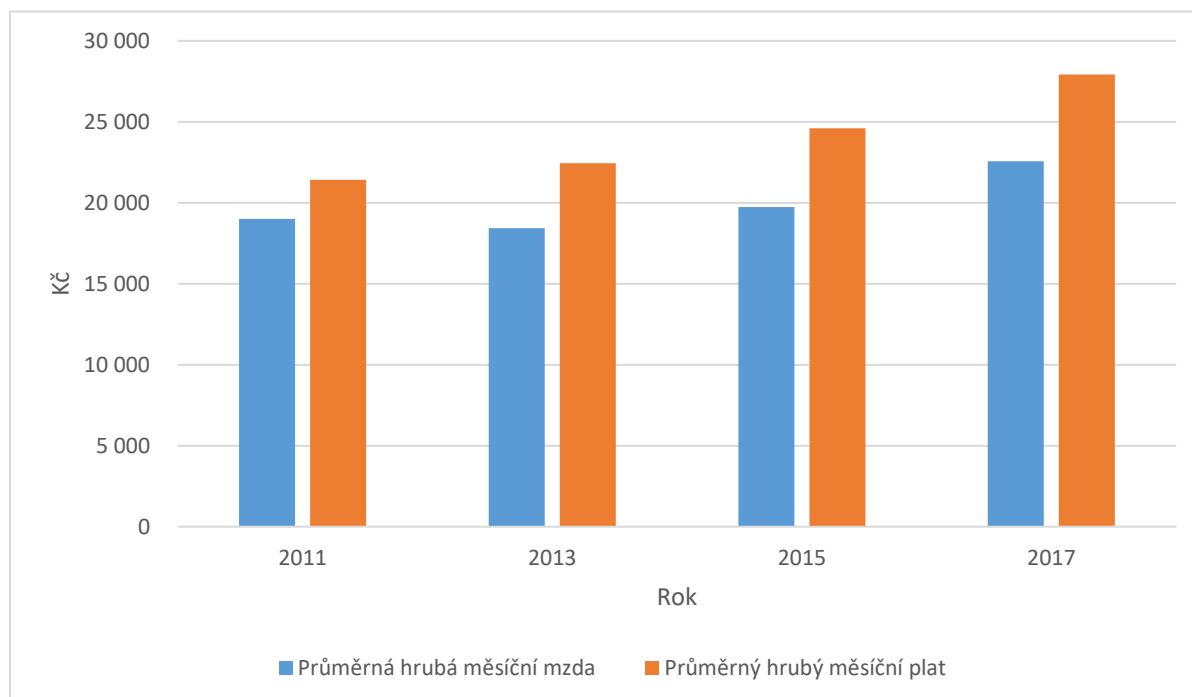
Obr. 4.14 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu u zedníků, kamnářů, dlaždičů a montérů suchých staveb za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Sedmá třída je tvořena řemeslníky a výrobci. Z této skupiny byli vybráni zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb. V celém sledovaném období dochází k růstu příjmů jak ve mzdové, tak v platové sféře. Avšak vyššího ohodnocení za práci je dosahováno v platové sféře. V roce 2011 činil průměrný měsíční hrubý plat těchto pracovníků 18 448 Kč. Ve mzdové sféře byl průměrný měsíční příjem nižší o 868 Kč. V roce 2017 činil průměrný hrubý plat 22 245 Kč měsíčně a mzda 20 160 Kč. V celém sledovaném období je vyšší tempo růstu mezd realizováno v platové sféře.

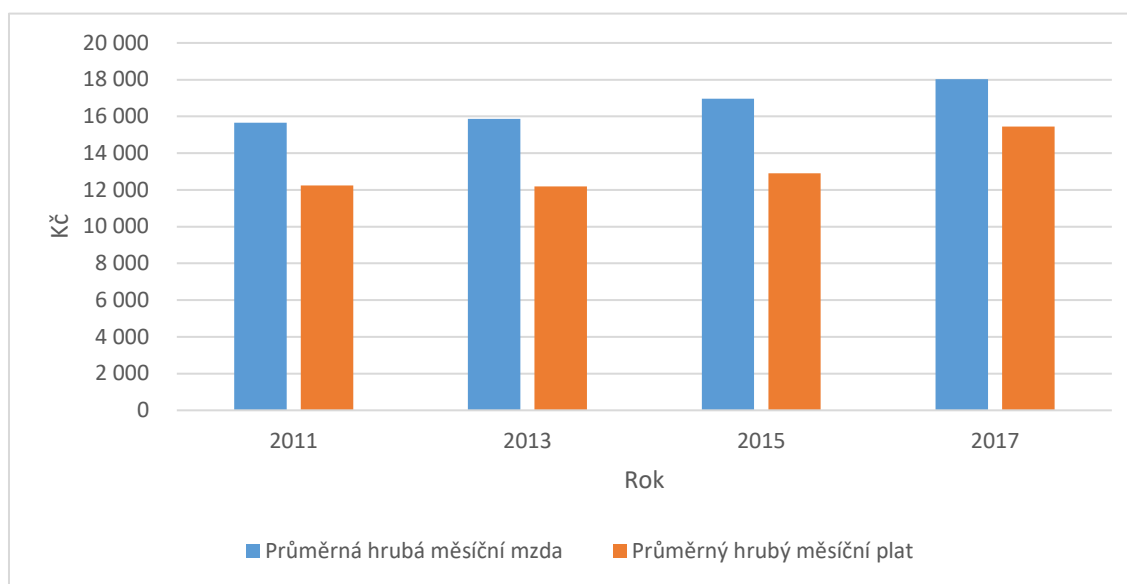
Obr. 4.15 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu řidičů nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

V této sedmé kategorii u pracovníků obsluhy strojů a zařízení byli vybráni jako zástupci obou sfér řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel. Z obr 4.15 je patrné, že vyšších příjmu dosahují pracovníci v platové sféře. V roce 2011 se průměrný měsíční plat pohyboval ve výši 21 410 Kč, kdežto průměrná mzda byla evidována ve výši 19 007 Kč. Nejvyšších příjmů ve sledovaném období bylo dosaženo v roce 2017. Průměrný plat byl evidován ve výši 27 923 Kč a mzda ve výši 22 568 Kč. Nejvyšší tempo růstu mezd je jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru realizováno mezi lety 2015 a 2017. Viz příloha 6.

Obr. 4.16 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu uklízečů veřejných prostranství za období 2011 až 2017



Zdroj dat: ISPV (2011), ISPV (2013), ISPV (2015), ISPV (2017), vlastní zpracování

Poslední třídou dle klasifikace CZ-ISCO jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Z této kategorie byli vybráni uklízeči veřejného prostranství a čističi kanalizací. Ve sledovaném období 2011 až 2017 je patrné, že vyšších příjmů ve všech letech dosahují jedinci, kteří jsou zaměstnáni ve mzdové sféře. V roce 2011 byla průměrná mzda u těchto pracovníků ve výši 15 655. Minimální mzda v tomto roce byla stanovena na 8 000 Kč. Průměrný plat v roce 2011 byl 12 232 Kč. Mzdový rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem tak činil v daném roce 3 423 Kč.

4.3 Shrnutí

Analýza byla zaměřena na rozdíly ve mzdách u vybraných profesích na českém trhu práce. Byly vybrány jednotlivé profese, jež jsou shodné pro mzdovou a platovou sféru ze všech tříd dle klasifikace CZ-ISCO, která byla zavedena ČSÚ na základě mezinárodního standardu. Tato klasifikace umožňuje sledovat strukturu zaměstnanosti a úroveň jednotlivých profesí. Výjimkou je šestá třída, která není v analýze zahrnuta, důvodem bylo nenalezení shodné profese pro obě sféry. Šestá třída zahrnuje dělníky v zemědělství, lesnictví a rybářství. Z provedené analýzy je patrné, že vyšších příjmů je častěji dosahováno ve mzdové sféře. První třída zahrnuje vedoucí a řídicí pracovníky. Při srovnání jednotlivých profesí, mezi které patří řídicí pracovníci v oblasti financí, lidských zdrojů, obchodu a marketingu, logistických dopravců a vedoucích pracovníků v oblasti ICT je patrné, že výrazně vyšších příjmů tito pracovníci dosahují ve mzdové sféře. Avšak výjimkou této třídy jsou řídicí pracovníci muzeí a galerií, u těchto pracovníků je vyšších příjmů naopak dosahováno v platové sféře.

Druhá třída zahrnuje vědecké a odborné pracovníky. Z této třídy byly vybrány profese jako lékaři specialisté, biologové, specialisté v oblasti účetnictví, odborníci v oblasti práva a příbuzných oborů a specialisté v oblasti průmyslového inženýrství. Ve všech uvedených profesích s výjimkou lékařů specialistů je vyšších příjmů dosahováno ve mzdové sféře. Lékaři specialisté dosahují v platové sféře až o 22 380 Kč vyšších příjmů než ve mzdové sféře. Tento markantní rozdíl v ohodnocení lékařů specialistů je způsoben tím, že do platové sféry jsou zahrnuty i příjmy primářů.

Techničtí pracovníci jsou zahrnuti v třetí třídě. V této kategorii jsou zahrnuti odborní pracovníci v administrativě a ve správě, odborní pracovníci v účetnictví, zprostředkovatelé služeb, technici počítačových sítí a technici v ostatních průmyslových oborech. Všechny uvedené profese jsou lépe ohodnoceny ve mzdové sféře.

Ve čtvrté třídě jsou zahrnuti nižší administrativní pracovníci. V tomto případě je naopak od předchozích tříd vyšších průměrných měsíčních příjmů dosahováno v platové sféře. Především u profesí jako jsou mzdoví účetní, všeobecní sekretáři, pracovníci v dopravě a přepravě. Avšak u úředníků v oblasti pojišťovnictví a finančnictví je vyšších průměrných příjmů dosahováno ve mzdové oblasti.

Dle klasifikace CZ-ISCO je pátá třída věnována provozním pracovníkům. V této kategorii byli vybráni správci objektu, jenž jsou průměrně lépe ohodnoceni ve mzdové oblasti. Zatímco pracovníci osobní péče ve zdravotnictví a sociální oblasti i pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur dosahují vyšších průměrných měsíčních příjmů v platové sféře.

Sedmá kategorie reprezentuje řemeslníky, výrobce a zpracovatelé. Platová sféra je výhodnější pro jedince, jenž se živí jako zedníci, kamnáři. Také pro kvalifikované pracovníky je výhodnější platová sféra. U elektromechaniků a pracovníků na zpracování plechu je tomu však naopak. Tito občané jsou lépe ohodnoceni právě v soukromém sektoru.

Předposlední třída zahrnuje pracovníky, kteří obsluhují stroje a zařízení. U pracovníků obsluhy strojů v prádelnách a čistírnách je vyššího výdělku dosahováno v platové sféře. Stejně je tomu i u obsluhy stacionárních strojů a parních turbín. Kdežto u obsluhy železničních, zemních a příbuzných strojů je vyššího příjmu dosahováno ve mzdové oblasti.

Poslední zmíněnou kategorií je devátá třída, jež zahrnuje pomocné a nekvalifikované pracovníky. V této oblasti byla vybrána povolání jako uklízeči veřejného prostranství, manipulační pracovníci a pomocní pracovníci atd. Tyto dvě zmíněné profese jsou výhodněji ohodnoceny v soukromém sektoru. Zatímco uklízeči v administrativním průmyslu a pracovníci pro ruční praní a žehlení dosahují vyšších výdělků v platové oblasti.

5. Návrhy a doporučení

Mzdová rozdílnost je dána řadou faktorů, které mohou být plošné či individuální. Jak už bylo dříve řečeno, výši výdělků mohou ovlivnit dovednosti, praxe nebo dosažené vzdělání jedince. Lidský kapitál je tedy významným atributem, jenž ovlivňuje výši výdělku. Ovšem mezi další aspekty, jenž působí na rozdílné odměňování v příjmech, může patřit i faktor jedinečnosti. Jedná se o případ, kdy určití jedinci, nejčastěji významní herci, zpěváci či sportovci dosahují mnohonásobně vyšších příjmů. Dalším důvodem odlišného odměňování u stejně výkonných pracovníků může být vliv diskriminace. Jedná se o případ, kdy dochází k úmyslnému rozdílnému odměňování pracovníka v závislosti na pohlaví, náboženství, politickému vyznání či etnické příslušnosti. K rozdílnému ohodnocení pracovníků, také dochází v soukromém a veřejném sektoru. U stejných profesí je tak možné zaznamenat značné rozdíly v odměňování.

Diplomová práce se zabývá analýzou rozdílu ve mzdách na českém trhu práce. Pro srovnání mzdových rozdílů u vybraných profesí v praktické části, jsou vybrána shodná povolání jak pro mzdovou, tak pro platovou sféru. Za každou třídu dle klasifikace CZ-ISCO s výjimkou šesté třídy, kde nebyly nalezeny shodná zaměstnání pro obě sféry, jsou vybrány určité profese. U těchto profesí, byly následně porovnány výše průměrných hrubých mezd, mediánových mezd a hodnoty decilového rozpětí. V první třídě, jenž zastupuje vedoucí a řídicí pracovníky v oblasti financí, lidských zdrojů, obchodu a marketingů, logistických dopravců a vedoucích pracovníků v oblasti informačních a komunikačních technologií, bylo výrazně vyšších příjmů dosahováno ve mzdové sféře s výjimkou řídicích pracovníků muzeí a galerií. Rovněž v druhé a třetí třídě bylo z velké části vyšších příjmů dosahováno v soukromém sektoru. Druhá třída zastupovala vědecké a odborné pracovníky. Z této kategorie byli vybráni lékaři specialisté, kteří jako jediní dosahovali vyšších příjmů v platovém sektoru. Avšak v platovém sektoru, byli v kategorii lékaři specialisté zahrnutí primáři jednotlivých oddělení, kteří mohou dosahovat až dvojnásobně vyšších příjmů. Třetí třídu tvoří techničtí pracovníci, kteří dosahují vyššího ohodnocení v soukromém sektoru. Vybráni byli administrativní pracovníci, odborní pracovníci v účetnictví a zprostředkovatelé služeb. Nejvyšší mzda byla zaznamenána u pracovníků v oblasti počítačových sítí a systémů. Naopak u čtvrté, páté a sedmé třídy bylo vyšších příjmů dosahováno častěji v platové sféře. Čtvrtá třída byla zaměřena na nižší administrativní pracovníky. V této třídě dosahovali všeobecní sekretáři, administrativní pracovníci, pracovníci v dopravě i mzdoví účetní vyšších příjmů ve veřejném sektoru. Ovšem pracovníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví dosahovali vyšších příjmů

ve mzdové sféře. Tato skutečnost je dána tím, že daná profese je častěji zastoupena právě v soukromém sektoru. Pátá třída zastupuje provozní pracovníky a sedmá třída věnuje pozornost řemeslníkům, výrobcům a zpracovatelům. Krom elektromechaniků a pracovníků na zpracování plechu je vyšších příjmů dosahováno v platové sféře. U osmé a deváté třídy, které zastupují pracovníky obsluhy strojů a zařízení a pomocné i nekvalifikované pracovníky, pak výše příjmů záleží na konkrétní profesi.

Tato kapitola zahrnuje návrhy a doporučení na danou problematiku. Na základě provedené analýzy je navrhováno, aby došlo k nastavení „spravedlivému“ způsobu odměňování v obou sektorech, jak platovém, tak ve mzdovém. Každá profese by tak měla být odměňována podle přínosu, kterým napomáhá vytvářet výsledný produkt. Tedy podle zásluh, jakými se podílí na výsledném produktu, bez ohledu na sektor, ve kterém působí. Lze tedy říci, že odměňování dané profese by mělo vyplývat z toho, jak velkým výrobním faktorem přispívá k vytvoření hrubého domácího produktu. Rovněž by mělo docházet k přibližování v odměňování shodných profesí v obou sektorech, aby nedocházelo k shluku výkonných pracovníků pouze v jednom sektoru. A naopak úniku jiných stejně výkonných pracovníků do lépe ohodnoceného sektoru.

Systém odměňování je ovlivňován vnitřními a vnějšími faktory. Mezi vnější vlivy patří zejména situace na trhu a úroveň zaměstnanosti v dané lokalitě, úroveň zdanění, úroveň odměňování v konkurenčních firmách a ekonomická a sociální politika vlády, či kolektivní vyjednávání. Mezi vnitřní mzdové faktory lze zařadit pracovní podmínky na konkrétní pracovní místo, výsledky práce a pracovní chování zaměstnance či úroveň plnění pracovních úkolů. Soukromý sektor funguje na tržním principu, kdežto platová sféra je ohraničena tabulkovým systémem. Ve mzdové sféře je tedy výše mzdy závislá na nabídce a poptávce po práci. V případě, že je firma úspěšná, dochází k růstu poptávky po jejich produktech či službách. Zvyšující se odbyt pak pozitivně ovlivní poptávku po zaměstnancích. V daném podniku dochází tak k nabírání dalších pracovníků. Následně by mělo docházet k růstu cen produktů a zároveň k zvyšování mezd pracovníků. Výše mezd se ovšem odvíjí i od konkurenčního prostředí a nákladů, které firmě vznikají. Firmy často chtějí svým systémem odměňování vytvořit konkurenční výhodu a přilákat tak nové zaměstnance, či udržet si stávající výkonné pracovníky a samozřejmě dosáhnout konkurenceschopného a žádoucího zisku. V soukromém sektoru záleží zejména na tom, jak firma funguje. Způsob odměňování by měl odpovídat konkrétním podmínkám dané organizace. Mezi další aspekty, které působí na výši mezd patří vzdělání, a především dosažená praxe. Proto jsou zejména čerství absolventi škol často hůře ohodnoceni. Systém odměňování pracovníků by měl být spravedlivý. Ze strany firem by tedy

mělo docházet u jednotlivých profesí k důslednější identifikaci přínosu k produktu či službě, který vytváří a následně by měl být nastaven adekvátní způsob odměňování. Rovněž by mohlo docházet k vyšší provázanosti a spolupráci škol s podniky. Výhoda by vznikla na obou stranách. Firmy by tak získaly vzdělané pracovníky, jenž jsou schopni se rychle učit novým věcem a které by si vyškolily podle svých konkrétních představ pro danou pozici.

Ve veřejném sektoru je výše platu závislá na příjmech státního rozpočtu. Příjmy pracovníků se odvíjejí od platebních tabulek, do kterých zapadají. Ne pro všechny profese jsou přesně určeny třídy. Některé profese mohou spadat do více tříd např. do deváté a desáté platové třídy. Pak tedy záleží na daném úřadu a jeho rozpočtu. Mnohdy se tak stává, že pracovníci, kteří před nástupem do práce či v průběhu práce získali vyšší vzdělání než jejich kolegové, jsou zařazeni do shodných tříd jako jejich kolegové. Rozpočty úřadu tak mnohdy ovlivňují výši mezd pracovníků. To může následně vést k určité demotivaci pracovníků s vyšším vzděláním. V platovém sektoru je navrhována úprava platových tabulek ve dvou směrech. V prvním případě je to navýšení mzdových prostředků v určitém rozpočtovém roce. Dále by bylo vhodné, lépe a konkrétněji zařadit profese do jednotlivých tříd, aby nedocházelo k zařazování pracovníků do nižších tříd v závislosti na rozpočtu úřadu. Rovněž úroveň dosaženého vzdělání by měla být více zohledněna. Zaměstnanci by tak byli motivováni vyšší mzdou, která by rovněž vedla k vyšší výkonosti těchto pracovníků.

6. Závěr

Diplomová práce se zabývala analýzou rozdílu ve mzdách na českém trhu práce. Rozdílnost v odměňování je aktuálním a často zmiňovaným tématem mnoha ekonomů. Rozdílná výše výdělků je samozřejmě závislá na schopnostech a zkušenostech jednotlivých pracovníků. Hlavním rozdílem je tedy míra lidského kapitálu, jenž pracovníci vlastní. Avšak v tomto případě je mzdová diference správně rozlišována. Problematikou se stává případ, kdy pracovníci se srovnatelným zaměstnáním a výkonem jsou ohodnocováni rozdílně, a to z důvodu diskriminace či rozdílné sféry, ve které působí. Diskriminace je však z uvedených možností nejhorší. Jelikož v tomto momentu dochází k rozlišování etnické příslušnosti, náboženského vyznání, sexuální orientace, politického myšlení či pohlaví. Dalším hojně diskutovaným tématem je situace, kdy je výše výdělků pracovníka závislá na tom, zda je ohodnocen mzdovou či platovou sférou. Nejedná se však o závažný čin, jako je tomu v případě diskriminace. Diplomová práce je tedy věnována problematice rozdílů ve mzdách na českém trhu práce.

Cílem diplomové práce bylo identifikovat rozdíly v odměňování u vybraných profesí ve mzdové a platové sféře v České republice. Vytyčeného cíle se podařilo v průběhu jednotlivých kapitol naplnit.

Druhá kapitola byla věnována hlavně příčinám difference mzdových rozdílů. V této teoreticky zaměřené kapitole byly vysvětleny faktory ovlivňující výši mezd. Z počátku byla směřována pozornost na úlohu vzdělání a lidského kapitálu, jako nejvýznamnějšího faktoru ovlivňujícího výši výdělků. Rovněž zde byla věnována pozornost kompenzačním mzdovým rozdílům. Součástí této kapitoly byla i problematika diskriminace na trhu práce, která je bohužel v některých případech příčinou rozdílného ohodnocení u srovnatelně výkonných pracovníků. Jelikož se jedná o závažné téma, byla zde věnována pozornost jednotlivým druhům a příčinám diskriminace na trhu práce. V této kapitole je také vysvětlena problematika duálního trhu a jeho vazba na rozdílnost v příjmech. Následně bylo v kapitole popsáno působení státu na pracovní příjmy obyvatelstva například formou subvencování zaměstnanosti či stanovení výše minimální mzdy a vlivem mnoha dalších faktorů. V poslední podkapitole byla věnována pozornost situaci jedinečnosti na trhu práce neboli fenoménu superhvězdy. Avšak tato situace není tak častá, a vyskytuje se pouze u vybraných druhů povolání. Jak už je z názvu patrné, jedná se o určitou jedinečnost, jenž je vysoce ohodnocena.

Třetí kapitola se zabývala rešerší empirických studií. V této rovněž teoretické části práce byly krátce popsány výsledky českých i zahraničních ekonomů, jenž se zabírali problematikou

mzdových rozdílů. Byly zde zahrnuty studie zabývající se tematikou genderové mzdové mezery i mzdové difference ve veřejném a soukromém sektoru.

V praktické části byla provedena analýza rozdílů ve mzdách u vybraných profesích na českém trhu práce. Hlavním významem bylo vybrat shodné profese jak pro mzdovou, tak pro platovou sféru a na základě průměrných hrubých měsíčních mezd, mediánových mezd a decilového rozpětí identifikovat rozdíly ve výdělcích. Profese byly vybrány ze všech tříd dle klasifikace CZ-ISCO s výjimkou šesté třídy, pro kterou nebyly uvedeny shodné profese jak pro platovou, tak mzdovou oblast. Prioritním zdrojem, ze kterého byla data získána a následně zpracována, byl informační systém o průměrném výdělku. Z provedené analýzy je patrné, že častěji je, v rámci uvedených profesí, vyšších výdělků dosahováno ve mzdové sféře. Pro pracovníky v oborech umožňujících vykonávat práci, jak v obou sférách je častěji výhodnější právě mzdová oblast. Avšak není tomu tak u všech povolání a u všech tříd. Bylo zjištěno, že u vedoucích a řídicích pracovníků v oblasti informačních a komunikačních technologií či v oblasti financí, lidských zdrojů a logistice je výrazně výhodnější být ohodnocen právě mzdovou sférou. Zatímco u řídicích pracovníků muzeí a galerií byl výhodnějším ohodnocením naopak plat. Druhá i třetí třída, která zahrnuje vědecké, odborné pracovníky a technické pracovníky, je rovněž častěji lépe ohodnocena ve mzdové sféře. V případě nižších administrativních pracovníků dominují vyšší příjmy naopak platové sféře. Stejně tomu je i řemeslníků, výrobců a zpracovatelů. U dalších uvedených tříd už častěji závisí na druhu zvoleného povolání.

Každá sféra je však spojena s určitými pozitivy a negativy. Jedním a často zmiňovaným pozitivem veřejného sektoru je jeho stálost a odolnost. Výše platu je dána zákonem, který upravuje platové třídy a stupně. Platové tabulky jsou však odlišné pro různá odvětví. Výhodou může být stálý plat a pracovní doba. Zatímco negativem může být kariérní postup, který není ve veřejném sektoru tak progresivní, jako tomu je v komerční sféře. V soukromém sektoru nejsou mzdy řízeny dle platových tabulek. Pozitivem zde může být kariérní růst či finanční výhody, zejména pokud se podniku daří. Naopak v případě, že se podniku nedaří, dochází v této sféře častěji k snižování mezd či k ztrátě zaměstnání. Rovněž se zde může objevit určitá rivalita mezi zaměstnanci, jelikož pracovníci jsou odměňováni podle odvedené práce. V rámci této kapitoly byl také zaznamenán vývoj hrubých měsíčních mezd a platů ve vybraných profesích. Z hlediska metodologie byla v diplomové práci využita zejména deskriptivní, komparativní analýza a analýza časových řad.

Předposlední kapitola byla věnována návrhům a doporučení. V rámci této kapitoly byl navržen „spravedlivý“ způsob odměňování bez ohledu na sféru, v němž se nachází. Jednotlivé

druhy povolání by tak měly být odměňovány podle zásluh, kterými napomáhají vytvářet výsledný produkt. Tedy aby docházelo především k tomu, že odměna za práci bude odpovídat přínosu dané profese na hrubém domácím produktu. Také by mělo docházet k přibližování těchto odměn u shodných profesí u obou sfér, aby nedocházelo k hromadění výkonných pracovníků pouze v jednom sektoru. V platové sféře by rovněž bylo vhodné konkrétněji začlenit danou profesi do platové třídy, v rozpočtových letech navýšit mzdové prostředky a více zohlednit úroveň dosaženého vzdělání.

..

Seznam použité literatury a zdrojů

Odborná literatura

- ALTONJI, Joseph G. and Rebecca M. BLANK. *Race and gender in the labor market*. Vol. 3. Handbook of Labor Economics. 1999.
- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2
- BECKER, Gary. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, Second Edition. NBER, 1975. ISBN 0-226-04109-3
- BORJAS, George. *Labor Economics*. 7th ed. New York: Mc Graw-Hill Education, 2016. ISBN 978-1-259-25236-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880.
- EHRENBERG, Ronald and Robert SMITH. *Modern Labor Economics*. Theory and Public Policy. 12th ed. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-13-346278-4.
- KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál. Bohatství, které dřímá v nás*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN: 978-80-246-2139-5
- KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. Otakar, NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
- KUBALA, Radek a Soňa KLÍMČOVÁ. *Analýza diskuze o nerovném odměňování žen a mužů v českých médiích*, 2018. ISBN 978-80-87217-32-0
- LONGHI, Simonetta and Malcolm BRYNIN. *The ethnicity pay gap. Equality and Human Rights Commission*, 2017. ISBN 978-1-84206-687-4.
- PYTLIKOVÁ, M., L. FILIPOVÁ, J. GOTTVOLD, J. BALCAR, P. VAŠKOVÁ, Z. MACHOVÁ, L. JANÍKOVÁ a D. BROŽOVÁ. *Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1
- ROUČKOVÁ, Dagmar a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce 2019*. 15. aktualizované vydání. ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7
- SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X
- ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-008-9

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN: 978-80-7357-340-9

Článek v odborném časopise

AFONSO, Antonio and Pedro GOMES. *Internactions between private and public sector wages*, European Central Bank, 2007. ISSN 1561-0810

BERTRAND, Marianne and Kevin F. HALLOCK. *The gender gap in top corporate jobs*. Cornell University, 2001.[online] [15.1.2019] Dostupné z: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=hrpubs>

BÍLKOVÁ, Diana. *Vývoj genderové mzdové nerovnosti v České republice za posledních 20 let*. V Politická ekonomie, Vol.65 no.5. VŠE, Fakulta informatiky a statistiky, 2017. ISSN 2336-8225.[online][15.1.2019] Dostupné z:<https://www.vse.cz/polek/1167>

LINDQUIST, Mattew and Roger VILHELMASSEN. *Is the Swedish Central Government a Wage Leader?* in Applied Exonemics, 2005.[online][16.1.2019] Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.529.3242&rep=rep1&type=pdf>

MAREK, Luboš. *Analýza vývoje mezd v ČR v letech 1995–2000*. V Politická ekonomie. VŠE. Fakulta informatiky a statistiky, 2010. [online] [19.1.2019] Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=726.pdf>

PICKA, Jakub. *Problém „public-private pay gap“ v České republice*. VŠE. Článek v rámci projektu „Veřejné finance ve vyspělých zemích“, 2013.[online] [19.1.2019] Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=975.pdf>

Elektronické dokumenty a ostatní zdroje

FANG, Tony and John HEYWOOD. *Immigration, Ethnic Wage Differentials and Output Pay in Canada*, 2010. [online] [18.1.2019] Dostupné z: <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/6248/HRM0005.pdf?sequence=1>

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace dle pohlaví)*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, 2007. [online] [15.1.2019] Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/podzim2007/PEHP2/um/2426800/gender_gap.pdf

MAKRADIS, Christos. *Why is there a public/private pay gap?* Cyber security project. Harvard Kennedy School. Belfer center for Science and international affairs, 2018.[online][16.1.2019]

Dostupné z: [https://www.belfercenter.org/sites/default/files/files/publication/Makridis%20Pay Gap%20-%20web.pdf](https://www.belfercenter.org/sites/default/files/files/publication/Makridis%20Pay%20Gap%20-%20web.pdf)

MYSÍKOVÁ, Martina. *Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC*. Institut ekonomických studií, Fakulta sociálních věd, Univerzita Karlova v Praze, Český statistický úřad, 2005.[online][15.1.2019] Dostupné z: ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567

ROTER, M., M. LINDIČ, M. VODOPIVEC. *Wage differential between public and private sector in Slovenia*. Bank of Slovenia, 2017. [online] [17.1.2019] Dostupné z: https://bankaslovenije.blob.core.windows.net/publication-files/gdggZggjcidjgq_mojca-roter-mojca-lindic-matija-vodopivec_wage-differential-between-public-and-private-sector-in-slovenia-september-2017.pdf

WISWALL, Matthew and Basit ZAFAR. *Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender*. Federal Reserve Bank of New York Staff Report, 2017. [online] [17.1.2019] Dostupné z: https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr767.pdf?la=en

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=1&txt=&ok=Najdi&szp=1>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Vědečtí a odborní duševní pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=2&txt=&ok=Najdi&szp=2>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Techničtí pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=3&txt=&ok=Najdi&szp=3>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Nižší administrativní pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=4&txt=&ok=Najdi&szp=4>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Provozní pracovníci ve službách a obchodu*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=5&txt=&ok=Najdi&szp=5>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé* [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=7&txt=&ok=Najdi&szp=7>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Obsluha strojů a zařízení* [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=8&txt=&ok=Najdi&szp=8>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Mzdová sféra. *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci* [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=1&sz=9&txt=&ok=Najdi&szp=9>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=1&txt=&ok=Najdi&szp=1>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Vědečtí a odborní duševní pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=2&txt=&ok=Najdi&szp=2>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Techničtí pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=3&txt=&ok=Najdi&szp=3>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Nižší administrativní pracovníci*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=4&txt=&ok=Najdi&szp=4>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Provozní pracovníci ve službách a obchodu*. [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=5&txt=&ok=Najdi&szp=5>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Řemeslníci, výrobci*

a zpracovatelé [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=7&txt=&ok=Najdi&szp=7>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Obsluha strojů a zařízení* [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=8&txt=&ok=Najdi&szp=8>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: Aktuální výsledky výdělků podle zaměstnání za 1. pololetí 2018. Platová sféra. *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci* [online] [1.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPV.php?sfera=2&sz=9&txt=&ok=Najdi&szp=9>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: *Publikace ISPV.2011.* [online] [3.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/13122>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: *Publikace ISPV. 2013.* [online] [3.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16291>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: *Publikace ISPV. 2015.* [online] [3.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/21861>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. ISPV: *Publikace ISPV. 2017.* [online] [3.2.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/31614>

Zákon č. 262/2006 Sb. 2006. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zákoník práce. ISSN 1211_1244

Seznam zkratk

ACS - American community survey

CPS – Current population survey

CZ-ISCO - Klasifikace zaměstnání.

EU-SILC - European Union-Statistics on Income and Living conditions

ICT- Informační a komunikační technologie

ISPV- Informační systém o průměrném výdělku

LFS – Labour Force Surfey

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO; - bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4.4.2019

Havláková

Bc. Hana Havláková

Seznam příloh

Příloha 1

Hlavní třídy dle klasifikace CZ-ISCO

Příloha 2

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů vedoucích a řídicích pracovníků za 1. pololetí 2018

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů vědeckých a odborných pracovníků za 1. pololetí 2018

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů technických pracovníků za 1. pololetí 2018

Příloha 3

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů nižších administrativních pracovníků za 1. pololetí 2018

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů provozních pracovníků za 1. pololetí 2018

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů řemeslníků, výrobců a zpracovatelů za 1. pololetí 2018

Příloha 4

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů pracovníků obsluhy strojů a zařízení za 1. pololetí 2018

Přehled hrubých průměrných měsíčních mezd a platů pomocných a nekvalifikovaných pracovníků za 1. pololetí 2018

Příloha 5

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu vedoucích a řídicích pracovníků za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu vědeckých a odborných pracovníků za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu technických pracovníků za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu nižších administrativních pracovníků za období 2011 až 2017

Příloha 6

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu provozních pracovníků za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu řemeslníků, výrobců a zpracovatelů za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu pracovníků obsluhy strojů a zařízení za období 2011 až 2017

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a platu pomocných a nekvalifikovaných pracovníků za období 2011 až 2017